

**ANALISIS PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA
PT. BANK SYARIAH MANDIRI PEKANBARU
CABANG PEMBANTU PANAM**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Syarat Serta Melengkapi Syarat
Untuk Mencapai Gelar Sarjana Strata Satu (S1)
Pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri
Sultan Syarif Kasim Riau



DISUSUNOLEH :

WEMPI ADRIAN
10571001919

**JURUSAN MANAJEMEN SI
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2010**

ABSTRAK

***Analisis Prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Syariah mandiri Pekanbaru
Cabang Pembantu Panam
Oleh : Wempi Adrian***

Penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Syariah mandiri Pekanbaru Cabang Pembantu Panam yang berlangsung pada bulan Maret 2009 hingga selesai. Penulis melakukan penelitian ini untuk mengetahui faktor-faktor apa yang mempengaruhi meningkatnya prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Syariah mandiri Pekanbaru Cabang Pembantu Panam.

Hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut: " Diduga Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Pekanbaru Cahang pembantu Panam dipengaruhi oleh, adanya Motivasi yang tinggi, dan Kemampuan Individu".

Penelitian ini memerlukan data primer dan sekunder dengan populasi sebanyak 8 orang karyawan. Dalam melakukan analisis data penulis menggunakan metode metode sensus yaitu sampel yang diambil dari jumlah keseluruhan populasi.

Pada penelitian ini ada tiga variabel penelitian yang dibahas yaitu : prestasi Kerja, Motivasi dan Kemampuan. Dari masing-masing terdiri dari beberapa indikator, dari variabel itu didapat bahwa : Prestasi kerja karyawan pada pada PT. Bank Syariah mandiri Pekanbaru Cabang Pembantu Panam dinyatakan baik / bagus karena telah dinyatakan dari berbagai responden yang mendukung indikator prestasi kerja dalam penelitian ini.

Dari penelitian ini diperoleh hasil sebagai berikut : meningkatnya prestasi kerja karyawan pada pada PT. Bank Syariah mandiri Pekanbaru Cabang Pembantu Panam disebabkan adanya Motivasi dan kemampuan yang merata.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa prestasi kerja karyawan pada pada PT. Bank Syariah mandiri Pekanbaru Cabang Pembantu Panam bisa dikategorikan tinggi dengan persentase sebesar 58,75% sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhinya adalah Motivasi bahwa 53,75% responden menyatakan kuat, dan untuk kemampuan diketahui bahwa 51,25% responden menyatakan baik.

Berdasarkan dari hasil penelitian tersebut penulis menyarankan kepada pimpinan PT. Bank Syariah mandiri Pekanbaru Cabang Pembantu Panam perlu adanya perhatian yang lebih terhadap karyawan yaitu dengan cara meningkatkan pemberian Motivasi dan Kemampuan sehingga prestasi kerja dapat dicapai.

Kata kunci : Prestasi Kerja, motivasi, dan Kemampuan.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirohim

Alhamdulillah, puji syukur kehadiran Allah SWT, karena dengan rahmat dan hidayahnya skripsi ini dapat diselesaikan, dengan judul : “ *Analisa Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Pekanbaru Cabang pembantu Panam*”. Guna memenuhi salah satu persyaratan mengikuti ujian oral comprehensive sarjana lengkap pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim.

Dalam penulisan skripsi ini tentunya jauh dari kesempurnaan, hal ini dikarenakan keterbatasan pengalaman, kemampuan dan pengetahuan yang ada pada penulis. Namun demikian besar harapan mudah-mudahan skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya maupun bagi para pembaca pada umumnya.

Penyelesaian skripsi ini tidak dapat terlaksana tanpa bantuan serta sumbangan pikiran dan tenaga dari berbagai pihak yang telah membantu. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih terutama kepada :

1. Terspesial buat ayahanda Atriyasman dan Ibunda Rusda tercinta yang telah memberikan dorongan, Do'a dan kasih sayangnya kepada penulis, serta buat adikku tercinta Mike Nurjannah, terimakasih atas Do'a beserta bantuan dan dorongannya.
2. Serta buat Kakak serta Abang sepupuku Wina, Yesi, Jon, Devitri kurnia, Hendri Pahmi, Eza Rahmat Firdaus, M. Ridho, Yefri Daus yang telah memberikan do'a serta bantuan dan dorongannya.
3. Bapak Drs. Azwar Harahap, Msi selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Mahendra Romus, M.Ec.Ph.D, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas ekonomi dan ilmu sosial..
5. Ibu Henni Indrayani, SE,MM Selaku Pembimbing Skripsi 1 dan Bapak Drs. H. Kodri H. Nawawi,MA Selaku Pembimbing skripsi 2 yang telah

memberikan ilmu, bimbingan dan arahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi.

6. Ibu Henni Indrayani, SE, MM sebagai Dosen Penguji 1 dan Bapak Albafery, SE, MM sebagai Dosen Penguji 2 yang telah memberikan masukan dalam penulisan skripsi sehingga skripsi ini selesai.
7. Bapak dan Ibu Dosen serta segenap staf karyawan/I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
8. Bapak Riza Pahlevi Selaku Pimpinan Bank Syariah Mandiri Pekanbaru Cabang pembantu Panam beserta staf dan seluruh karyawan yang telah membantu penulis dalam memberikan bantuan dan kemudahan dalam melakukan penelitian
9. Sahabat ku Reski mai candra yang telah memberikan dorong kepada saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Seluruh rekan-rekan Manajemen C Angkatan 2005, terutama buat teman-teman ku Edi Irawan, Ranny Yuliandari, Sri Mayuni, Zulman, M. Aidil Putra L, Sukriadi yang telah memberikan semangat kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini, dan kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu.

Akhir kata kepada semua pihak yang telah banyak membantu, semoga ALLAH SWT membalas semua amal kebaikan yang telah diberikan dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua terutama bagi penulis sendiri. Amin Ya Robbal Alamin.....

Pekanbaru, Januari 2010

Penulis,

Wempi Adrian

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
1.4 Sistematika Penulisan.....	6
BAB II TELAAH PUSTAKA	
II.1 Prestasi Kerja.....	8
II.2 Motivasi.....	13
II.3 Kemampuan.....	22
II.4 Pandangan Islam Terhadap Prestasi Kerja.....	27
II.5 Motivasi Dalam Pandangan Islam.....	29
II.6 Hipotesis.....	30
II.7 Variabel Penelitian.....	31
BAB III METODE PENELITIAN	
III.1 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	32
III.2 Jenis dan Sumber Data.....	32
III.3 Metode Pengumpulan Data.....	32
III.4 Populasi dan Sampel.....	33
III.5 Analisa Data.....	33
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
IV.1 Sejarah Singkat PT. Bank Syariah Mandiri Indonesia.....	34
IV.2 Visi Dan Misi PT. Bank Syariah Mandiri Capem Panam.....	36

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

V.1 Hasil Penelitian.....	47
V.2 Identitas Responden.....	47
V.3 Analisis Prestasi Kerja.....	49
V.4 Analisis Motivasi.....	58
V.5 Analisis Kemampuan.....	67

BAB VI PENUTUP

VI.1 Kesimpulan.....	78
VI.2 Saran.....	79

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BIOGRAFI

DAFTAR GAMBAR

Gambar VI.4 :	Struktur Organisasi PT. Bank Syariah Mandiri Pekanbaru Capem
Panam.....	38

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Bank merupakan badan usaha yang kegiatan utamanya menerima simpanan dari masyarakat dan dari pihak lainnya kemudian mengalokasikannya kembali untuk memperoleh keuntungan serta menyediakan jasa-jasa dalam pembayaran. Berbeda dari perusahaan biasa setiap bank menghimpun dana dari masyarakat sebesar mungkin.

Persaingan dana perbankan saat ini makin ketat dan tajam terutama dalam mutu pelayanan, tingkat bunga yang ditawarkan dari masing-masing bank berusaha semakin efisien dan profesional. Masing-masing bank juga dituntut untuk dapat mengelola kegiatan operasinya sebaik mungkin dan dapat terhindar dari resiko rugi, serta menurunnya kepercayaan masyarakat dapat di hindari.

Dapat diketahui bahwa PT. Bank Syariah Mandiri Pekanbaru Cabang pembantu Panam merupakan salah satu perusahaan umum yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkan kepada masyarakat dalam rangka meningkatkan taraf hidup orang banyak, dengan kata lain bank merupakan tempat penitipan atau penyimpanan uang pemberi atau penyalur kredit dan juga sebagai perantara dalam lalu lintas pembayaran. Sedangkan perbankan yaitu industri

jasa dimana manusia merupakan faktor di dalam menentukan berhasil atau tidaknya usaha yang di pimpinnya.

Di dasarkan atas hal ini maka dalam usahanya untuk meningkatkan prestasi kerja perusahaan sebuah bank harus memperhatikan dan meningkatkan kemampuan atau prestasi kerja karyawannya. Dalam hal ini faktor-faktor yang harus di pandang berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan adalah faktor-faktor individu dan faktor-faktor motivasi.

Adanya perbedaan prestasi kerja antar karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh tingkat kecerdasan para karyawan tetapi juga karena adanya perbedaan kemampuan dan motivasi dari karyawan tersebut.

Setiap pemimpin tentu saja menginginkan agar perusahaannya mampu mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan dan berkembang sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya, dalam mendorong peningkatan prestasi kerja karyawan tersebut maka pihak instansi atau perusahaan perlu untuk memotivasi karyawan agar timbul semangat dan kegairahan dalam bekerja.

Usaha memberikan motivasi kepada karyawan ini, hendaklah seorang pemimpin harus mengenal dan mengetahui langkah-langkah yang harus ditempuh untuk memenuhi keinginan dan kebutuhan para karyawannya, antara lain dapat dilakukan dengan memberikan lingkungan kerja yang nyaman dan sehat, memberikan kebutuhan rohani, memberikan insentif sesuai dengan kemampuannya serta usaha-usaha lainnya yang menyangkut bidang kerja karyawan.

PT. Bank Syariah Mandiri Pekanbaru Capem Panam merupakan salah satu kantor cabang pembantu PT. Bank Syariah Mandiri Cabang pekanbaru. Saat ini PT. Bank Syariah Mandiri Capem Panam memiliki 8 orang karyawan tetap dengan berbagai jabatan.

Setiap perusahaan memiliki prestasi kerja tersendiri di dalam melakukan penilaian terhadap prestasi para karyawan. Hal yang sama juga terjadi pada kantor PT. Bank Syariah Mandiri Pekanbaru Capem Panam, di bawah ini diberikan tabel skala penilaian, nilai prestasi kerja dan predikat kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Pekanbaru Capem Panam.

Table 1.1: Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Pekanbaru Capem Panam

Nilai Kinerja	Predikat Kerja
100	Sangat Baik (SB)
90 – 99	Lebih Baik (LB)
80 – 89	Baik Plus (B+)
70 – 79	Baik (B)
60 – 69	Baik Mines (-)

Sumber: Bank Syariah Mandiri Pekanbaru Capem Panam

Berdasarkan pada nilai prestasi kerja dan predikat kerja. Pada Tabel 1.2 disajikan tabel tentang prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Pekanbaru Capem Panam dalam lima tahun terakhir.

Table 1.2: Prestasi kerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Pekanbaru Capem Panam Tahun 2004-2008

Tahun	SB	LB	B+	B	B-
2004	-	-	-	5 Karyawan	-
2005	-	1 Karyawan	4 Karyawan	-	-
2006	-	1 Karyawan	4 Karyawan	-	-
2007	-	-	6 Karyawan	-	-
2008	-	6 Karyawan	2 Karyawan	-	-

Sumber: Bank Syariah Mandiri Pekanbaru Capem Panam

Dari tabel tersebut dilihat bahwa pada tahun 2004 jumlah karyawan yang prestasinya pada kategori baik 5 orang karyawan. Pada tahun 2005 prestasi karyawan dengan kriteria Lebih baik menjadi 1 orang dan yang prestasinya baik plus sebanyak 4 orang karyawan. Tahun 2006 tidak mengalami perubahan prestasi kerja. Tahun 2007 ada penurunan dan peningkatan prestasi kerja menjadi baik plus sebanyak 6 orang karyawan. Sedangkan pada tahun 2008 terjadi peningkatan prestasi kerja karyawan dengan kriteria lebih baik sebanyak 6 orang karyawan dan 2 orang karyawan berpredikat baik plus.

Berdasarkan tabel serta uraian prestasi karyawan diatas dapat dilihat bahwa prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Pekanbaru Capem Panam ada mengalami peningkatan setiap tahunnya, peningkatan ini tentu tidak terjadi begitu saja melainkan dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu. Hal ini menarik perhatian penulis untuk melakukan penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi

prestasi kerja karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Pekanbaru Capem Panam dengan judul :

" Analisis Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Pekanbaru Capem Panam".

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan kenyataan diatas, maka dapat dibuat perumusan masalah sebagai berikut: "Faktor-faktor Apakah yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Pekanbaru Capem Panam"

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pada PT. Bank Syariah Mandiri Pekanbaru Capem Panam
- b. Untuk mengetahui kebijakan yang diambil oleh PT. Bank Syariah Mandiri Pekanbaru Capem Panam dalam rangka meningkatkan prestasi kerja karyawannya.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Adapun Manfaat Penelitian ini Adalah:

- a. Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sambungan pemikiran bagi perusahaan ini di dalam pengambilan kebijakan yang berhubungan dengan

peningkatan Prestasi Kerja Karyawannya pada PT. Bank Syariah Mandiri Pekanbaru Capem Panam.

- b. Bagi penulis sebagai aplikasi ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah.
- c. Bagi pihak lain dapat dijadikan sebagai sumber informasi dan bahan masukan bagi yang ingin melakukan penelitian sejenis atau perbandingan.

I.4. Sistematika Penulisan

Sebagai gambaran umum dari pada sistematika penulisan ini, akan penulis berikan dengan singkat masing-masing bab sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan pendahuluan bab yang berisikan tentang latar belakang masalah, tujuan dan manfaat penelitian, sistematika penulisan

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian dan teori-teori yang mendasari masalah pokok penelitian ini dan terdapat pula hipotesis yaitu bab yang menguraikan serta variabel penelitian yaitu tentang pengertian Prestasi Kerja Karyawan, pengertian Motivasi, serta kemampuan Individu.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini menguraikan mengenai, lokasi penelitian sumber data, teknik pengumpulan data. serta teknik analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini merupakan gambaran umum mengenai perusahaan yang menguraikan tentang sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan aktivitas organisasi pada PT. Bank Syariah Mandiri Pekanbaru Capem Panam.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Merupakan bab yang menguraikan hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab penutup dari keenam bab, tulisan ini yang menguraikan kesimpulan dan juga disampaikan saran-saran hasil penelitian yang akan berguna sekali bagi perusahaan dalam mengatasi masalah yang dihadapi.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

II.1 Prestasi Kerja

II.1.1 Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan indikator untuk mengetahui seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai mana yang di harapkan oleh pimpinan. Prestasi kerja tidak lepas dari perilaku yang ditampilkan oleh individu atau kelompok, yang ditinjau dari tingkah laku dan kepribadian seorang karyawan yang dapat dilihat melalui sikap, cara berfikir dan bertindak.

Sikap cara berfikir dan bertindak tersebut dapat dipastikan tidak selalu sesuai dengan cara-cara yang diinginkan oleh pimpinan dari para anggotanya. Untuk mempermudah hal tersebut suatu bentuk yang mempengaruhi kepribadian seseorang yang tercermin dalam perilakunya, pada gilirannya akan mempengaruhi prestasi kerja.

Prestasi kerja merupakan alat dari manajemen untuk mengontrol prestasi kerja setiap karyawan, serta sebagai bahan informasi untuk merumuskan berbagai kebijakan personalia. Prestasi kerja karyawan merupakan hasil kerja yang di capai seseorang menurut ukuran yang berlaku terhadap pekerjaan yang bersangkutan. Biasanya orang yang prestasinya tinggi di sebut orang yang produktif dan sebaliknya orang yang level nya tidak mencapai standar di katakan tidak produktif.

Istilah prestasi kerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance*, yakni prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya yang di capai oleh seseorang. Pengertian prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang di berikan kepadanya (Mangkunegara, 2001: 67).

Pengertian prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesanggupan serta ketepatan waktu (Hasibuan, 2001: 64).

Prestasi juga dapat dikatakan sistem penilaian prestasi kerja yang baik sangat tergantung pada persiapan yang benar-benar matang. Matang berarti memenuhi empat persyaratan yang berkaitan langsung dengan pekerjaan, praktis, kejelasan standar, dan adanya kriteria yang objektif (Siagian, 1999 : 224).

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya yang di dasarkan kepada kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2005: 95).

II.1.2 Faktor -faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian prestasi kerja adalah faktor kemampuan (*Ability*) dan faktor motivasi (*Motivation*).

1. Faktor kemampuan (*Ability*) secara psikologis, kemampuan *ability* pegawai terdiri kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *Reality* (*knowledge + skill*).

2. Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110- 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang dihadapi. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).
3. Faktor Motivasi (*motifiation*) motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk mencapai prestasi kerja secara maksimal. sikap mental seseorang harus sikap mental yang siap secara *psikofisik* (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya, seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja. Sikap mental yang secara psikofisik terbentuk karena pegawai mempunyai MODAL dan KREATIF modal merupakan singkatan dari M = Mengelola, O = Otak, D= Dengan, A= Aktif, I= Lincah, sedangkan Kreatif singkatan dari K= Keinginan maju, R= Rasa ingin tahu tinggi, E= Energik A= Analisis sistematis, T= Terbuka dari kekurangan, I= Inisiatif tinggi, dan P= Pikiran luas. Dengan demikian, pegawai tersebut mampu mengelola otak dengan aktif dan lincah, memiliki keinginan maju rasa ingin tahu tinggi, energik, analisis sistematik, terbuka untuk menerima pendapat, inisiatif tinggi, dan pikiran luas terarah. Davit C. McClelland (1987) berpendapat bahwa “ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja”. Motivasi berprestasi adalah suatu dorongan didalam diri pegawai untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja dengan predikat terpuji. Selanjutnya, McClelland mengemukakan enam karekteristik dari pegawai yang memiliki motif berprestasi tinggi, yaitu:

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi
- b. Berani mengambil resiko
- c. Memiliki tujuan yang realistis
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya
- e. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang kongkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah di programkan

Berdasarkan pendapat McClelland tersebut, pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal jika ia memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi yang perlu di miliki pegawai harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri selain dari lingkungan kerja. Hal ini karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah. Oleh karena itu, kembangkanlah motif berprestasi dalam diri dan manfaatkan serta ciptakan situasi yang ada pada lingkungan kerja guna mencapai prestasi kinerja maksimal. Menurut David McClelland, 1987 : 68 (Mangkunegara, 2001 : 67-68).

II.1.3 Indikator-Indikator Prestasi Kerja

Adapun indikator-indikator prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Pekanbaru Capem Panam adalah:

1. Kedisiplinan

Kedisiplinan Karyawan yang memiliki disiplin, dedikasi baik berinisiatif positif, sehat jasmani dan rohani, mempunyai semangat bekerja dan

mengembangkan diri dalam pelaksanaan tugas, pandai bergaul akan diberikan penilaian prestasi yang tinggi.

2. Persentase tercapainya target dana

Persentase tercapainya target dana ini dilihat dari seberapa lama karyawan tersebut mampu mencapai target dana yang diharapkan perusahaan. Apabila persentase target dana ini tercapai, maka akan diberikan penilaian prestasi yang tinggi.

3. Persentase tercapainya target pembiayaan

Begitu juga dengan persentase tercapainya target pembiayaan apabila tercapai perusahaan akan memberikan penilaian prestasi yang tinggi.

4. Segi pelayanan

Dari segi pelayanan PT. Bank Syariah Mandiri Pekanbaru Capem Panam mempunyai semboyan kerja layanan yaitu: Ikhlas, Cepat, dan Tuntas. Selama melayani nasabah, setiap pegawai harus senantiasa terbiasa dengan 3 *magic words*, yaitu: Salam, Maaf, dan Terima kasih

5. Pengamalan budaya ETHIC yaitu:

- a. Excellence (*Imtiyaz*) yaitu Berupaya mencapai kesempatan melalui perbaikan dan terpadu dan berkesinambungan.
- b. Teamwork (*'Amal Jama'f*) yaitu Mengembangkan lingkungan kerja yang saling bersinergi.
- c. Humanity (*Insaaniyah*) yaitu Menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan dan nilai-nilai agama.

- d. Integrity (*Shidiq*) yaitu Menaati kode etik profesi dan berpikir serta berperilaku terpuji.
- e. Customer Focus (*Tafdhiilu al-'Umalaa*) yaitu Memahami dan memenuhi kebutuhan pelanggan (eksternal dan internal) untuk menjadikan BSM sebagai mitra yang terpercaya dan menguntungkan.

11.2 Motivasi

11.2.1 Pengertian Motivasi

Masalah yang sering dihadapi oleh seorang pemimpin dalam memimpin bawahannya adalah mengapa karyawan A lebih rajin atau lebih baik kerjanya dibandingkan karyawan B, hal ini merupakan pertanyaan seorang pemimpin yang ingin sukses dalam memimpin. Dalam melaksanakan kegiatan organisasi manajer harus memotivasi orang yang bekerja agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Dengan memotivasi bawahannya dapat meningkatkan semangat dan gairah kerjanya dapat ditingkatkan sehingga menghasilkan produktivitas yang tinggi.

Disamping faktor diatas perbedaan yang terjadi antar karyawan dalam bekerja bisa didorong dengan keinginan atau motivasi tertentu. Keaneka ragaman tingkah laku karyawan ini berhubungan erat dengan kebutuhan dan tujuan karena kebutuhan adapat dipandang sebagai pembangkit, pembangkit, dan penggerak motivasi, artinya apabila ada kebutuhan karyawan yang tidak terpenuhi maka karyawan tersebut lebih peka terhadap usaha motivasi dari pemimpinnya.

Motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi bagi mendorong kegiatan dan menyalurkan kearah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan.

Motivasi adalah filsafat atau pandangan hidup yang dibentuk berdasarkan kebutuhan dan keinginan karyawan (Handoko, 2003: 269).

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yng menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2001: 143).

Motivasi adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh seorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain (Winardi, 2003: 73).

Motivasi ialah konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang memulai dan mengarahkan perilaku (Gibson, 2006: 94).

Oleh sebab itu ada beberapa alasan perlunya pimpinan dalam memberikan motivasi kepada bawahan antara lain yaitu:

1. Karena pimpinan membagi-bagi pekerjaan kepada bawahan untuk dikerjakan dengan baik.
2. Karena adanya bawahan yang mampu untuk mengerjakan pekerjaannya tetapi ia malas atau kurang bergairah mengerjakannya.
3. Untuk memelihara atau meningkatkan kegairahan kerja bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.
4. Untuk memberikan penghargaan dan kepuasan kerja kepada bawahannya (Hasibuan, 2005: 93).

Motivasi mencakup dua pengertian, yaitu :

1. Suatu aktivitas yang dilaksanakan oleh para manajer,
2. Suatu dorongan psikis dalam diri seseorang yang menyebabkannya berperilaku demikian, terutama dalam suatu lingkungan pekerjaan (Kadarman, 2001: 137).

Dalam menerapkan motivasi kepada karyawan tentu tidak lepas metode yang digunakan sehingga dapat mempermudah pelaksanaan dilapangan, ada pun metode motivasi diantaranya adalah:

1. Metode tradisional, mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan agar gairah kerjanya meningkat dilakukan dengan *system* insentif yaitu memberikan insentif materi kepada karyawan yang berprestasi baik, semakin berprestasi maka semakin banyak balas jasa yang diterimanya. Jadi motivasi bawahan untuk meningkatkan insentif (uang dan barang)saja.
2. Model hubungan manusia, mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan supaya gairah berkerja meningkat, dilakukan dengan mengakui kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka merasa berguna serta penting. Sebagai akibatnya karyawan mendapatkan beberapa kebebasan membuat keputusan dan kreativitas dalam melakukan pekerjaan.
3. Model sumber daya manusia, mengemukakan bahwa karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, bukan hanya uang atau keinginan akan kepuasan saja, tetapi kebutuhan akan pencapaian dan pekerjaan yang berarti. Menurut model

ini karyawan cenderung memperoleh kepuasan dari prestasi kerja yang baik (Hasibuan, 2005: 100-101).

Selain diatas tentu harus disesuaikan dengan jenis-jenis motivasi yang akan dilaksanakan kepada karyawan, adapun jenis motivasi itu sendiri adalah:

1. Motivasi primer adalah motivasi yang didasari oleh motif-motif dasar. Motif dasar umumnya berasal dari segi biologis atau jasmani manusia. Manusia adalah mahluk jasmani sehingga prilakunya terpengaruh oleh insting atau kebutuhan jasmaninya.
2. Motivasi skunder adalah motivasi yang dipelajari. Hal ini berbeda dengan motivasi primer. Sebagai ilustrasi, orang lapar akan tertarik pada makanan tanpa belajar. Untuk memperoleh makanan tersebut orang tersebut harus bekerja ter lebih dahulu (Dimayanti dan Mudjiono, 2002: 86-88).

2.2.2 Indikator Motivasi

Adapun indikator motivasi pada PT. Bank Syariah Mandiri Pekanbaru Capem Panam adalah:

A. Indikator Pokok

- 1) Upah atau gaji
- 2) Kedisiplinan
- 3) Kesehatan

B. Indikator Penunjang

1) Pemberian Insentif seperti:

- a. Memberikan pakaian dinas
- b. Memberikan tunjangan jabatan berdasarkan *grade* diberikan untuk semua pegawai yang memiliki peringkat jabatan.
- c. Memberikan tunjangan jabatan berdasarkan fungsi diberikan untuk pegawai yang menduduki jabatan tertentu seperti kepala cabang, kepala cabang pembantu, kepala divisi.
- d. Tunjangan *front liner* (khusus customer service dan teller), tunjangan jabatan setiap bagian.

2) Pemberian Fasilitas seperti mobil dinas, rumah dinas.

C. Indikator Tambahan

- 1) Memperhatikan rasa harga diri, yaitu menganggap orang-orang itu penting atau dibutuhkan dan dihormati serta menjauhkan tindakan-tindakan yang dapat merendahkan harga diri pegawai. Seperti Pemberian penghargaan berupa pujian atas hasil kerjanya.
- 2) Memenuhi kebutuhan ber partisipasi seperti pegawai diikuti sertakan dalam kegiatan penyusunan rencana program.
- 3) Menempatkan pegawai pada tempat yang tepat. Seperti Menempatkan pegawai sesuai bakat dan keahliannya.
- 4). Memenuhi kebutuhan rohani. Seperti Pemberian ceramah agama.

II.2.3 Teori-teori Motivasi

Banyak sekali teori mengenai motivasi yang pernah dikemukakan oleh para ahli. Namun semuanya dapat dikelompokkan menjadi tiga kelompok (Saydam , 2000: 234) :

II.2.3.1 Teori Kepuasan (*Content theory*)

Teori kepuasan merupakan teori yang menjelaskan tentang apa motivasi itu dan faktor-faktor apa yang menyebabkan karyawan berperilaku. Penganut teori kepuasan ini diantaranya :

a. Teori Motivasi Konvensional F.W. Taylor

Teori ini beranggapan bahwa keinginan untuk pemenuhan yang menyebabkan orang mau bekerja keras dan didorong oleh adanya imbalan.

b. Teori Hierarki kebutuhan dari Maslow

Maslow mendasarkan konsep hierarki kebutuhan pada dua prinsip, yaitu :

1. Kebutuhan-kebutuhan manusia dapat disusun dalam suatu hierarki dari kebutuhan terendah sampai yang tertinggi.
2. Suatu kebutuhan yang telah terpuaskan berhenti menjadi motivator utama dari perilaku (Handoko, 2003: 256).

c. Teori Dua Faktor Herzberg

Menurut teori ini ada dua faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang yaitu:

1. Faktor Pemuasan (*Motivation Factor*)

Merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri orang yang bersangkutan.

2. Faktor Pemeliharaan (*Maintenance Factor*)

Merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan.

d. Teori Motivasi David Mc. Clelland's

Menurut teori ini ada tiga komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang untuk bekerja, yaitu :

1. Kebutuhan akan kepuasan (*Power Needs*)
2. Kebutuhan akan keberadaan (*Affiliation Needs*)
3. Kebutuhan akan prestasi (*Achievement Needs*)

e. Teori Motivasi ERG Clayton P. Alderfer

Teori ini dibagi atas 3 (tiga) kelompok yaitu :

1. Kebutuhan akan keberadaan (*Existence*)
2. Kebutuhan akan kekerabatan (*Relatedness*)
3. Kebutuhan akan perkembangan (*Growth*)

f. Teori "X" dan "Y" Mc. Gregor

Teori X dan Y merupakan hasil karya dari Mc Gregor. Inti dari teori Mc Gregor terlihat pada klasifikasi yang dibuatnya tentang manusia, yakni :

1. Teori X yang pada dasarnya mengatakan bahwa manusia cenderung berperilaku negatif.
2. Teori Y yang pada dasarnya mengatakan bahwa manusia cenderung berperilaku positif (Gomes, 2008: 192).

II.2.3.2 Teori Proses (*Process Theory*)

Teori proses ini tidak memfokuskan diri pada isi kebutuhan tetapi pada cara dan tujuan apa seseorang diberi motivasi. Dasar dari teori ini adalah adanya harapan akan memperoleh sesuatu dengan melakukan sesuatu.

II.2.3.3 Teori Penguatan (*Reinforcement Theory*)

Teori ini tidak didasarkan pada konsep kebutuhan, akan tetapi didasarkan pada pengalaman-pengalaman masa lampau yang pernah dialami oleh seseorang. Pengalaman-pengalaman tersebut akan mendapatkan penguatan bila dianggap menguntungkan, dan mendapat kelemahan bila dianggap merugikan (Mangkunegara, 2005: 100-101).

II.2.4 Prinsip-prinsip Dalam Motivasi Kerja

1. Prinsip partisipasi

Dalam prinsip ini karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2. Prinsip komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas.

3. Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan.

4. Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin memberikan wewenang kepada bawahan untuk dapat mengambil suatu keputusan.

5. Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan (Mangkunegara, 2005: 100).

II.2.5 Hubungan Motivasi Dengan Prestasi kerja

Seorang karyawan yang memiliki motivasi tinggi dalam melaksanakan pekerjaan cenderung menyenangi pekerjaan yang sifatnya menantang kemampuan dan selalu berusaha untuk menguasai, menyelesaikan semua tugas, dan berusaha memperbaiki, meningkatkan mutu hasil kerja yang apabila dilakukan secara terus menerus maka ia akan memiliki kemampuan yang meningkat untuk mencapai hasil kerja yang maksimal sesuai dengan tingkat pengalaman yang dimiliki, yang pada akhirnya seorang karyawan yang memiliki motivasi tinggi dalam pelaksanaan pekerjaan cenderung memiliki motivasi prestasi yang tinggi.

Menurut David McClelland mengemukakan adanya tiga tiga macam kebutuhan manusia, yaitu sebagai berikut:

1. *Need for Achievement*, yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah. Kebutuhan untuk berprestasi adalah kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik dari pada sebelumnya, selalu berkeinginan mencapai prestasi yg lebih tinggi.
 2. *Need for Affiliation*, yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.
 3. *Need for power*, yaitu kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain.
- (Mangkunegara, 2001: 97)

Dari beberapa uraian diatas menunjukkan bahwa seorang pegawai yang memiliki motivasi atau yang memiliki kebutuhan berprestasi dalam mencapai prestasi yang baik, jika ia menjalani pekerjaan sebagai suatu yang bermanfaat, berarti, dan penting, bertanggung jawab atas hasil pekerjaan secara pribadi dan memastikan dengan cara yang teratur dan handal atas kwalittas hasil kerjanya.

II.3 Kemampuan

II.3.1 Arti Kemampuan

Kemampuan (*Ability*) secara psikologis, kemampuan *ability* pegawai terdiri kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan Reality (*knowledge + skill*). Artinya,

pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the rige place, the rige man on the rige job*).

Kemampuan menunjukkan potensi seorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan, kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan kerjanya.

Kemampuan juga dapat diartikan sebagai kecakapan yang dimiliki oleh setiap tenaga kerja yang harus dikembangkan. Bahwa dalam konsep kemampuan mengandung arti potensi daya dan kekuatan mental yang dimiliki dan harus dikembangkan seseorang atau tenaga kerja sebelum pekerjaan dilaksanakan.

Seperti yang dikemukakan oleh Siagian bahwa dalam kehidupan berorganisasi, pengetahuan yang mendalam dan keterampilan yang tinggi dalam melaksanakan tugas kewajiban seseorang merupakan modal yang amat tinggi nilainya berarti tingkat kemampuan seseorang dapat dilihat dari pengetahuan dan kemampuan yang ada pada diri seseorang, dengan mengetahui kemampuan dan keterampilan akan diperhatikan apakah seseorang mampu atau tidak untuk melaksanakan pekerjaannya, modal pengetahuan dan keterampilan biasanya dimiliki oleh seseorang yang berpendidikan.

Kecakapan (kemampuan) individu dapat dibagi kedalam dua bagian yaitu kecakapan nyata (*actual ability*) dan kecakapan potensial (*potential ability*).

Kecakapan nyata (*actual ability*) yaitu kecakapan yang diperoleh melalui belajar (*achivement* atau prestasi), yang dapat segera didemonstrasikan dan diuji sekarang. Misalkan, setelah selesai mengikuti proses perkuliahan (kegiatan tatap muka di kelas), pada akhir perkuliahan mahasiswa diuji oleh dosen tentang materi yang disampaikannya (tes formatif). Ketika mahasiswa mampu menjawab dengan baik tentang pertanyaan dosen, maka kemampuan tersebut merupakan atau kecakapan nyata (*achievement*). Sedangkan kecakapan potensial merupakan aspek kecakapan yang masih terkandung dalam diri individu ada yang diperoleh dari faktor keturunan (*herediter*) (<http://akhmadsudrajat.wordpress.com/2008/01/25/kemampuan-individu/>).

Kemampuan tenaga kerja adalah kesanggupan untuk melakukan hal-hal yang menuntut persyaratan fisik yang membutuhkan koordinasi fungsi sensoris (penginderaan) dan mental tertentu tanpa perlu diselesaikan dalam waktu yang cepat (Matindas: 2002: 57).

Kemampuan dan pengalaman merupakan dua kualifikasi yang selalu diperhatikan dalam pemilihan tenaga kerja. Pada umumnya perusahaan memilih karyawan yang mempunyai skill, tapi hal ini tak selalu menjamin dalam penyelesaian tugas dengan baik apabila tidak didukung dengan intelegensia yang baik pula (Hendri, 2007: 9).

Kualitas merupakan suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa, manusia, proses dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan (Ibrahim, 2000: 1).

Kemampuan adalah segala daya, kesanggupan, kekuatan dan kecakapan keterampilan teknis sosial, yang dianggap melebihi dari kemampuan anggota biasa (Kartono, 2002: 31).

Kemampuan (*skill*) sikap pekerjaan adalah kesanggupan yang dimiliki oleh pekerja dalam melaksanakan pekerjaan dengan keahlian yang dimiliki oleh pekerja yang bersangkutan :

- a. Kemampuan seseorang karyawan atau pekerja
- b. Prestasi kerja yang pernah dimiliki
- c. Pengalaman kerja yang cukup memadai
- d. Kesanggupan untuk menjalankan tugas yang diembankan
- e. Memberikan hasil kerja yang baik dan memuaskan

Kemampuan tenaga kerja dalam mengoperasikan peralatan menjadi faktor dominant yang mempengaruhi produktivitas sumber daya manusia itu sendiri maupun peralatan yang dipakai pelatihan mempunyai berbagai manfaat karir jangka panjang yang membantu karyawan untuk bertanggung jawab lebih besar diwaktu yang akan datang (Handoko, 2000: 156).

II.3.2 Cara-cara Meningkatkan Kemampuan

Pembahasan mengenai pengembangan pegawai yang dilakukan oleh setiap organisasi dalam rangka untuk mendapatkan pegawai yang bermutu, cakap, dan kompeten sehubungan dengan hal tersebut, maka pengembangan pegawai juga tidak

lepas dari unsur manusianya, oleh sebab itu yang perlu di perhatikan adalah sikap pegawai terhadap pekerjaannya.

Pelatihan dan pengembangan dalam praktek sehari-hari sering dilakukan oleh perusahaan-perusahaan, baik perusahaan swasta atau pun pemerintah yang bertujuan untuk mengembangkan para pegawai melalui upaya pendidikan dan pelatihan, diharapkan para pegawai dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sehingga kemampuan kerjanya juga meningkat dengan kemampuan kerja para pegawai yang meningkat diharapkan pula prestasi kerjanya meningkat pula.

II.3.3 Indikator- indikator Kemampuan

Adapun indikator Kemampuan pada PT. Bank Syariah Mandiri Pekanbaru Capem Panam adalah:

- a. Pendidikan
- b. Potensi
- c. Kecakapan
- d. Keterampilan
- e. Kesanggupan
- f. Kualitas
- g. Daya atau Kekuatan
- h. Kinerja
- i. Keturunan
- j. Pengalaman
- k. Hasil

11.3.4 Hubungan Kemampuan Dengan Prestasi Kerja

Kemampuan seseorang terbentuk dari pengetahuan dan keterampilannya, seorang karyawan yang memiliki kemampuan yang tinggi mengenai hal yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaan dan memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya.

Seorang pegawai yang memiliki pengetahuan yang tinggi memiliki potensi untuk melaksanakan tugas dengan baik tanpa mengalami kesulitan, memiliki wawasan yang sangat luas mengenai bidang-bidang pekerjaannya dan memiliki banyak cara untuk memecahkan masalah dan tugas yang dibebankan kepadanya.

11.4 Pandangan Islam terhadap Prestasi Kerja

Agama islam menghendaki agar umatnya selalu terus berusaha dan berjuang, dan hendaklah mereka berjihad dan selalu berusaha disegala bidang agar mencapai kekuasaan dan kepemimpinan yang layak dimiliki (Prestasi yang tinggi).

Islam selalu menyuruh orang untuk beramal dan berusaha karena tujuan hidup dalam pandangan islam ialah bukan amat sembarang amal dan bukan usaha sembarang usaha, melainkan amal yang sempurna dan usaha yang rajin dengan menggunakan bakat dan kecakapan yang terpendam dalam jiwa seseorang. Allah SWT, berfirman dalam surat Al-Mulk, Ayat 1-2:

تَبَرَّكَ الَّذِي بِيَدِهِ الْمُلْكُ وَهُوَ عَلَى كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ ﴿١﴾ الَّذِي خَلَقَ الْمَوْتَ وَالْحَيَاةَ لِيَبْلُوَكُمْ أَيُّكُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا وَهُوَ الْعَزِيزُ الْغَفُورُ ﴿٢﴾

Artinya: Maha suci Allah yang di tangan-Nyalah segala kerajaan, dan Dia Maha Kuasa atas segala sesuatu, Yang menjadikan mati dan hidup, supaya Dia menguji kamu, siapa di antara kamu yang lebih baik amalnya. dan Dia Maha Perkasa lagi Maha Pengampun. (Al-Mulk, 1-2)

Selama orang tidak atau belum mencapai tujuan hidup yang digariskan oleh agama islam, maka ia berada dalam keadaan rugi atau kerugian, kesesatan dan kesengsaraan. Allah yang maha adil, menetapkan pahala dan ganjaran yang akan diterima oleh hambanya, akan sesuai dan seimbang dengan apa yang dikerjakan dan diamalkannya (Prestasi kerja).

Demikian pula derajat dan kedudukan manusia dihadapan Allah adalah menurut amal yang telah diperbuatnya. Firman Allah SWT dalam surat Al-Ahqaaf ayat 19:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِمَّا عَمِلُوا وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

Artinya: Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan. (Al-Ahquaf, 19).

إِذَا زُلْزِلَتِ الْأَرْضُ زِلْزَالَهَا ۖ وَأَخْرَجَتِ الْأَرْضُ أَثْقَالَهَا ۖ وَقَالَ الْإِنْسَانُ
 مَا هَٰذَا ۖ يَوْمَئِذٍ تُخْبِرُ أَخْبَارَهَا ۚ بِأَنَّ رَبَّكَ أَوْحَىٰ لَهَا ۚ يَوْمَئِذٍ يَصْدُرُ
 النَّاسُ أَشْتَاتًا لِّيُرَوْا أَعْمَلَهُمْ ۖ فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ ۖ وَمَنْ يَعْمَلْ
 مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ ۖ

Artinya: Apabila bumi digoncangkan dengan goncangan (yang dahsyat), Dan bumi telah mengeluarkan beban-beban berat (yang dikandung)nya, Dan manusia bertanya: "Mengapa bumi (menjadi begini)?", Pada hari itu bumi menceritakan beritanya, Karena Sesungguhnya Tuhanmu telah memerintahkan (yang sedemikian itu) kepadanya. Pada hari itu manusia ke luar dari kuburnya dalam Keadaan bermacam-macam, supaya diperlihatkan kepada mereka (balasan) pekerjaan mereka[1596], Barangsiapa yang mengerjakan kebaikan seberat dzarrahpun, niscaya Dia akan melihat (balasan)nya. Dan Barangsiapa yang mengerjakan kejahatan sebesar dzarrahpun, niscaya Dia akan melihat (balasan)nya pula. (Al-Zalzalah, 1-8).

II.5 Motivasi dalam Pandangan Islam

Pandangan islam dalam motivasi kerja atau ketinggian kerja disebutkan dalam Al-quran dan sunah nabi, untuk memotivasi diri dalam berusaha, tidak cukup dengan iman saja, tetapi juga disertai dengan amal soleh, kerja dan *action*. Tidak cukup iman saja tetapi harus sejalan dengan amal. Untuk memiliki ayat-ayat tentang iman dan soleh, cukup dibuktikan dalam Al-quran surat Al-‘Ashr ayat 1-3.

وَالْعَصْرِ ﴿١﴾ إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ ﴿٢﴾ إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ
وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ ﴿٣﴾

Artinya: Demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran.

Surat ini menerangkan bahwa manusia yang tidak dapat menggunakan masanya dengan sebaik-baiknya termasuk kedalam golongan orang-orang yang merugi.

Dan Allah menyuruh atau memerintahkan agar kita selalu mencari karunianya dimuka bumi ini, hal ini disebutkan dalam Al-Quran pada surat Al-Jamu'ah ayat 10.

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ
كَبِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Artinya: Apabila telah diunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.

II.6 Hipotesis

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut: " Diduga Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Bank Syariah

Mandiri Pekanbaru Cabang pembantu Panam dipengaruhi oleh, adanya Motivasi yang tinggi, dan Kemampuan Individu”.

II.7 Variabel Penelitian

Adapun variabel-variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Prestasi Kerja

prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesanggupan serta ketepatan waktu

2. Motivasi

Motivasi adalah kondisi atau keadaan yang mengaktifkan atau memberi dorongan kepada makhluk untuk bertindak laku mencapai tujuan yang ditimbulkan oleh motivasi tersebut.

3. Kemampuan

Kemampuan adalah segala daya, kesanggupan, kekuatan dan kecakapan keterampilan teknis sosial, yang dianggap melebihi dari kemampuan anggota biasa.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini penulis lakukan pada PT. Bank Syariah Mandiri Pekanbaru Cabang pembantu Panam yang berada di jalan Jl. Metropolitan Blok B No. 1 Jl. Raya Pekanbaru-Bangkinang, Pekanbaru.

Adapun waktu pelaksanaan penelitian ini di mulai dari bulan Maret 2009 sampai dengan selesai.

3.2 Jenis dan Sumber Data

1. Data primer yaitu data yang diperoleh dari tanggapan karyawan mengenai, Motivasi, serta Kemampuan Individu dari para karyawan.
2. Data sekunder yaitu informasi yang berkaitan dengan objek penelitian seperti sejarah perusahaan dan struktur organisasi perusahaan.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan, penyusunan dalam pengumpulan data ini adalah:

1. *Questioner* (kuisisioner)

Teknik pengumpulan data melalui formulir-formulir yang berisikan pertanyaan yang diajukan secara tertulis guna mendapatkan jawaban atau tanggapan dan informasi yang di butuhkan oleh peneliti.

2. *Interview* (wawancara)

Yaitu melakukan wawancara dengan karyawan maupun pimpinan perusahaan.

3.4 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada PT. Bank Syariah Mandiri Pekanbaru Cabang pembantu Panam, yang berjumlah 8 orang karyawan. Adapun yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah metode sensus yaitu sampel yang diambil dari jumlah keseluruhan populasi (Sugiyono, 2005 : 77).

3.5 Analisa Data

Dalam menganalisa data yang telah dikumpulkan penulis menggunakan metode deskriptif dan tabulasi silang. Metode deskriptif yaitu suatu cara penganalisaan data melalui penjelasan melalui data yang telah dahulu diformulasikan kedalam tabel kemudian dihubungkan atau dikaitkan dengan teori yang ada tentang masalah-masalah yang dihadapi perusahaan. Tabulasi silang (Crosstabulation) merupakan metode tabulasi untuk merangkum data dengan dua atau lebih variabel secara bersamaan/sekaligus. Tabulasi silang dapat digunakan jika:

- a. Salah satu variabel bersifat kualitatif dan lainnya kuantitatif
- b. Kedua variabel berupa variabel kualitatif
- c. Kedua variabel berupa variabel kuantitatif
- d. Sisi (kolom) sebelah kiri dan baris atas menyatakan kelas untuk kedua variable yang digunakan.(<http://kuliahkomunikasi.blogspot.com/2008/11/data-menurut-skala-pengukuran.html>)

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat PT. Bank Syariah Mandiri Indonesia

Lahirnya Undang-Undang No. 10 tanggal 10 November tahun 1998, sebagai perubahan atas Undang-Undang No. 7 tahun 1992 tentang perbankan, telah memberikan peluang yang sangat baik bagi tumbuhnya bank-bank syariah di Indonesia. Undang-undang tersebut memungkinkan bank beroperasi secara sepenuhnya secara syariah atau dengan membuka cabang khusus syariah.

PT. Bank Susila Bakti (BSB) yang dimiliki oleh Yayasan Kesejahteraan Pegawai (YKP) PT. Bank Dagang Negara dan PT. Mahkota Prestasi berupaya untuk keluar dari krisis 1997-1999 dengan berbagai cara, mulai dari langkah-langkah menuju merger sampai konversi menjadi bank syariah dengan suntikan modal dari pemilik.

Dengan margernya empat bank (Bank Dagang Negara, Bank Bumi Daya, Bank Exim dan Bank Bapindo) menjadi Bank Mandiri (Persero) pada tanggal 31 Juli 1999, maka rencana perubahan Bank Susila Bakti (BSB) menjadi bank syariah (dengan nama Bank Syariah Sakinah) lalu diambil alih oleh PT. Bank Mandiri (Persero).

PT. Bank Mandiri (Persero) selaku pemilik baru mendukung sepenuhnya serta melanjutkan rencana perubahan PT. Bank Susila Bakti (BSB) menjadi bank syariah. Sejalan dengan keinginan PT. Bank Mandiri untuk membentuk unit syariah, maka

langkah awal yang ditempuh adalah dengan merubah anggaran dasar nama PT. Bank Syariah Sakinah yang didirikan berdasarkan atas Notaris; Ny. Machrani M.S. SH, No. 29 pada tanggal 19 Mei 1999, kemudian diubah menjadi PT. Bank Syariah Mandiri melalui Akta Notaries; Sutjipto, SH, No. 23 tanggal 8 September 1999.

Pada tanggal 25 Oktober 1999, Bank Indonesia melalui surat keputusan Gubernur Bank Indonesia NO. 1/24/KEP. BI/1999 telah memberikan izin perubahan kegiatan konvensional menjadi kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah kepada PT. Bank Susila Bakti (BSB). Selanjutnya dengan surat Keputusan Deputy Gubernur Senior Bank Indonesia No. 1/1/KEP. DGS/1999 tanggal 25 Oktober 1999, Bank Indonesia telah menyetujui perubahan nama PT. Bank Susila Bakti (BSB) menjadi PT. Bank Syariah Mandiri.

Senin tanggal 25 Rajab 1420H atau tanggal 1 November 1999 merupakan hari pertama beroperasinya Bank Syariah Mandiri. Kelahiran Bank Syariah Mandiri merupakan usaha bersama dari para perintis Bank Syariah di PT. Bank Susila Bakti (BSB) dan manajemen Bank Mandiri yang memandang pentingnya kehadiran bank syariah di lingkungan PT. Bank Mandiri (Persero).

PT. Bank Syariah Mandiri hadir sebagai bank yang mengkomendasikan idealisme usaha dengan nilai-nilai rohani inilah yang menjadi salah satu keunggulan PT. Bank Syariah Mandiri sebagai alternatif jasa perbankan di Indonesia.

PT. Bank Syariah Mandiri Pekanbaru Capem Panam merupakan salah satu cabang pembantu dari PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Pekanbaru. Resmi beroperasi pada tanggal 06 Juli 2004.

4.2 Visi dan Misi PT. Bank Syariah Mandiri Pekanbaru Capem Panam

Adapun Visi dan Misi PT. Bank Syariah Mandiri Pekanbaru Capem Panam adalah:

1. Visi PT. Bank Syariah Mandiri Pekanbaru Capem Panam
“ Menjadi bank terpercaya pilihan mitra usaha”.
2. Misi PT. Bank Syariah Mandiri Pekanbaru Capem Panam
 - a. Mewujudkan pertumbuhan dan keuntungan yang berkesinambungan.
 - b. Mengutamakan penghimpunan dana konsumen dan penyaluran pembiayaan pada segmen UMKM.
 - c. Merekrut dan mengembangkan pegawai profesional dalam lingkungan kerja yang sehat.
 - d. Mengembangkan nilai-nilai syariah universal.
 - e. Menyelenggarakan operasional bank sesuai standar perbankan yang sehat.

4.3 Prinsip-prinsip PT. Bank Syariah Mandiri Pekanbaru Capem Panam

Adapun Prinsip-prinsip PT. Bank Syariah Mandiri Pekanbaru Capem Panam adalah:

1. Keadilan

Bank Syariah Mandiri memberikan bagi hasil dan transfer prestasi dan mitra usaha dalam posisi yang adil sesuai dengan fitrah alam.

2. Kemitraan

Posisi nasabah investor, penggunaan dana dan bank berada dalam hubungan sejarah sebagai mitra usaha yang saling menghubungkan dan bertanggung jawab. Bank Syariah Mandiri benar-benar berfungsi sebagai *intermediary institution* lewat skema pembiayaan yang memilikinya.

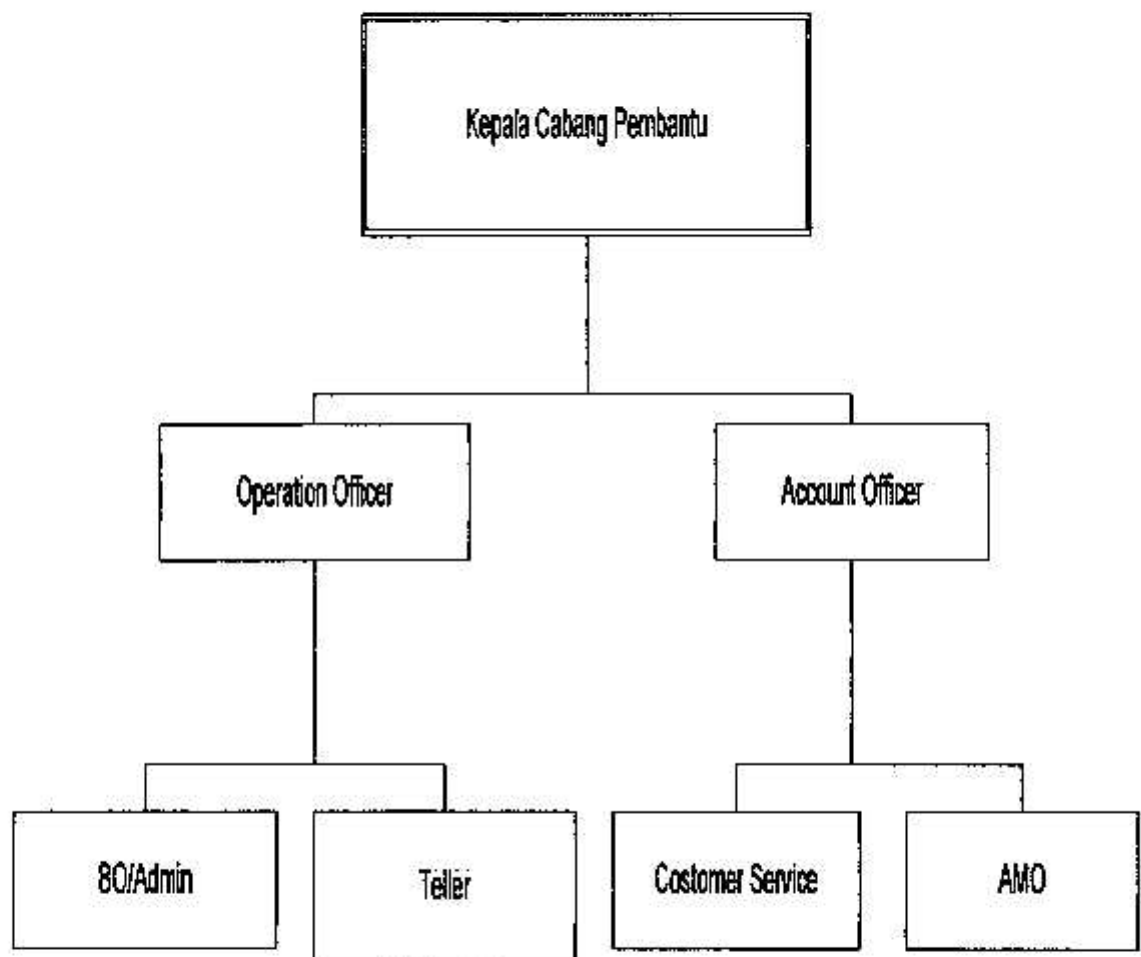
3. Keterbukaan

Melalui laporan keuangan bank yang terbuka secara berkesinambungan, nasabah dapat mengetahui tingkat keamanan dana dan kualitas manajemen bank.

4. Universalitas

Bank Syariah Mandiri dalam mendukung operasionalnya tidak membedakan suku, agama, ras, golongan dalam masyarakat dengan prinsip islam sebagai rahmatan lil alamin.

4.4 Struktur Organisasi PT. Bank Syariah Mandiri Pekanbaru Capem Panam



Sumber: PT. Bank Syariah Mandiri Capem Panam

Adapun tugas dan wewenang serta tanggung jawab pada struktur organisasi tersebut adalah:

1. Kepala Kantor Cabang Pembantu

- a. Bertanggung jawab atas pelaksanaan operasional cabang pembantu, pengawasan, pengembangan usaha serta pendayagunaan sarana organisasi untuk mencapai tingkat usaha yang optimal, efektif dan efisien.
- b. Melakukan kegiatan pemupukan dana (funding).
- c. Melakukan kegiatan pemasaran pembiayaan (lending).
- d. Memastikan pencapaian target usaha cabang serta menetapkan upaya-upaya pengembanagan kegiatan usaha.
- e. Mengkoordinir, memberikan supervise dan melakukan pemantauan atas pekerjaan yang dilakukan jajaran pegawai cabang pembantu.
- f. Menegakkan disiplin dan meningkatkan dedikasi pegawai dengan memberi contoh yang baik dalam segala bidang.
- g. Mengarahkan dan mendorong para pejabat atau petugas untuk menciptakan pelayanan yang baik dan meningkatkan produktivitas individu.
- h. Mendelegasikan wewenang kepada pejabat dibawahnya sesuai dengan batas tertentu.

2. Operation Officer

- a. Mengkoordinir dan membawahi kepala bagian sesuai dengan struktur organisasi.

- b. Turut bertanggung jawab terhadap terlaksananya pengelolaan operasional kantor cabang pembantu secara baik.
- c. Dapat mewakili pimpinan cabang pembantu jika pimpinan cabang pembantu berhalangan.
- d. Bertanggung jawab kepada pimpinan cabang pembantu.

Operation Officer membawahi beberapa bagian, diantaranya:

A. BO(Bank Officer)/Admin

- a. Menerima dan memeriksa jumlah warkat untuk kliring penyerahan (CD, DM, Setoran, Cek atau BG) dan membandingkan bukti tanda terima yang diserahkan Capem.
- b. Melakukan posting atas penerimaan warkat yang dinaksud.
- c. Melakukan pemeriksaan kembali atas keabsahan Cek atau Bilyet Giro Bank lain sebelum dikliringkan.
- d. Melakukan penyerahan warkat (Cabang atau Capem) ke Bank Indonesia.
- e. Menerima warkat kliring penerimaan dari Bank Indonesia.
- f. Mengambil warkat kliring penyerahan yang ditolak oleh Bank lain di Bank Indonesia.
- g. Mengadministrasikan dengan baik data-data yang berhubungan dengan kegiatan kliring, misalnya kartu river item, standing instruction dan sebagainya.

- h. Meyakinkan bahwa rekening perantara (retail) yang digunakan untuk transaksi kliring telah bersaldo nihil pada akhir hari kerja.
- i. Melakukan evaluasi atau *up dating* atas kebenaran data-data pendukung yang berhubungan dengan kegiatan kliring.
- j. Mengusulkan penyempurnaan pedoman-pedoman, surat edaran dan ketentuan-ketentuan lainnya yang berhubungan dengan kliring kepada Kepala Operasi atau Manajer Operasi untuk diteruskan kepada Divisi SISDUR melalui kepala cabang.
- k. Membantu kliring untuk mengambil atau mengatur warkat ke atau dari Bank Indonesia.
- l. Membantu kelancaran aktifitas bagian umum sehari-hari.
- m. Membuat dan memposting tiket-tiket transaksi kliring dan bagian umum.
- n. Menciptakan suasana kerja yang sehat dan kondusif semua rekan sekerja.
- o. Melaksanakan tugas-tugas lainnya yang ditunjuk oleh atasan langsung atau Manajer Operasional atau Kepala Cabang yang berhubungan dengan kegiatan bank.

B. Teller

- a. Melaksanakan pembukaan dan penutupan khasana atau vault atau brankas.
- b. Bertanggung jawab terhadap uang yang dikelolanya.

- c. Menerima setoran uang tunai dan non tunai (cek, bilyet giro, pemindah bukuan dan surat berharga lainnya).
- d. Melakukan pembayaran atau pendisposisian atau pemindahbukuan berdasarkan bukti-bukti yang telah diyakini sesuai dengan kewenangan Teller yang bersangkutan dengan terlebih dahulu melakukan pemeriksaan terhadap kebenaran warkat.
- e. Mengambil dan menyetor uang atau dari Bank Indonesia, Kantor Cabang lain, tempat lain sesuai dengan penugasan.
- f. Mengamankan dan menyimpan uang tunai serta surat-surat berharga yang menjadi tugas dan tanggung jawab.
- g. Mengamankan perangkat computer dan peralatan-peralatan teller lainnya yang berada dibawah pengelolaannya.

3. Account Officer

- a. Menerapkan rencana, strategi dan sasaran pembinaan kredit yang telah ditetapkan.
- b. Mencari calon nasabah pendanaan dan debitur yang layak untuk dibiayai usahanya serta menawarkan produk-produk dan jasa bank.
- c. Menerima permohonan kredit dari calon debitur dan membuat analisa kredit untuk permohonan kredit yang dipandang layak untuk diajukan kemanajer marketing.
- d. Menjadi saksi pada saat penandatanganan kredit dan pengikatan jaminan.

- e. Melakukan kunjungan berkala kelokasi usaha nasabah untuk memantau perkembangan usahanya dan mendorong penggunaan fasilitas kredit.
- f. Mendeteksi rekening-rekening pinjaman dalam portofolionya yang menunjukkan gejala penurunan kualitas dan segera mengambil langkah-langkah penanggulangan setelah berkonsultasi dengan atasan langsung atau pejabat yang berwenang.
- g. Mendorong para nasabah dalam portofolionya agar bersedia menyalurkan lebih banyak transaksi keuangannya melalui bank dengan *Cross Selling* produk-produk bank.
- h. Menggapai dan mencari pemecahan atas keluhan-keluhan nasabah atau debitur dengan berkonsultasi kepada atasan langsung atau pejabat yang berwenang langsung.
- i. Bersama-sama staf, sub bagian supervise dan penagihan untuk mencari jalan keluar terhadap kredit yang cenderung bermasalah.
- j. Memberikan usulan solusi penyelesaian kredit bermasalah yang dikelolanya kepada atasan langsung.
- k. Menindak lanjuti temuan-temuan pengawas (*Auditor*) berkenaan dengan kredit yang dikelolanya dan mengadakan tindakan pencegahan terjadinya penyimpangan dikemudian hari.

Account Officer membawahi beberapa bagian, diantaranya:

A. Customer Service

- a. Kebenaran Posting pada program AS-400.
- b. Selalu menjaga kerapian berikut lingkungan kerja.
- c. Selalu memantau kelengkapan bukti atau voucher seperti slip setoran, slip penarikan, aplikasi transfer, aplikasi inkaso, brosur pada etalase agar selalu berisi dan sebagainya.
- d. Menciptakan suasana kerja yang sehat dan kondusif sesama rekan kerja.

B. AMO(Ass. Marketing Officer)

1. Melaksanakan kegiatan pemupukan dana (*funding*), antara lain:
 - a. Mencari dan mendapatkan informasi calon nasabah khususnya nasabah yang potensial atau prima untuk di *follow up*.
 - b. Menilai dan menetapkan cara pendekatan yang harus dilakukan pada setiap nasabah yang akan diproses yaitu dengan melakukan evaluasi.
 - c. Menilai dan menetapkan nasabah-nasabah yang dianggap perlu untuk dilakukan pendekatan, khususnya nasabah-nasabah yang tercermin dari aktifitas rekeningnya.
2. Melayani permohonan pembiayaan nasabah baik baru, penambahan atau penurunan maupun perpanjangan.

- a. Melakukan appresial jaminan sesuai dengan batas kewenangannya bersama-sama dengan petugas yang ditunjuk bank.
 - b. Menerima dan memeriksa kebenaran, kelengkapan berkas dan permohonan pembiayaan nasabah.
 - c. Membuat memorandum analisa pembiayaan.
 - d. Mendampingi manajer pemasaran dalam pembahasan dalam komite pembiayaan.
 - e. Meminta informasi bank (*bank checking*) atas nasabah dimaksud ke Bank Indonesia.
3. Mempersiapkan dokumen pembiayaan yang telah diputuskan, antara lain:
- a. Menerima dan meneliti keputusan komite pembiayaan atas usul pembiayaan.
 - b. Membuat dan memaraf Surat Penegasan persetujuan Pembiayaan (SPPP) atau surat penolakan pembiayaan kepada nasabah, kemudian disampaikan kepada manajer pemasaran untuk diperiksa dan ditanda tangani oleh pejabat yang berwenang.
 - c. Memeriksa dan memaraf Akad Perjanjian Pembiayaan dan Akta Pengikatan Jaminan (yang dibuat dibawah tangan),

selanjutnya diteruskan ke Kepala Cabang untuk diperiksa dan dibubuhi tanda tangan.

- d. Menyiapkan dokumen untuk pengikatan jaminan melalui notaries.
 - e. Menerima dan meneliti kembali SPPP yang telah ditandatangani oleh nasabah.
4. Mengisi formulir Costumer Loan Facility dengan benar.
 5. Memeriksa penata usahaan atas pencarian pembiayaan.
 6. Mengikuti, mengawasi dan membina nasabah sehubungan dengan fasilitas pembiayaan yang telah diberikan.
 7. Melaksanakan penagihan rutin atas pembiayaan berjalan berdasarkan informasi dari administrasi.
 8. Menyelesaikan pembiayaan nasabah yang tergolong kolektibilitas, daftar perhatian khusus, kurang lancar.
 9. Melayani seluruh kepentingan nasabah pembiayaan sepanjang tidak mengandung resiko bagi bank, dan menurut pertimbangannya dapat dilaksanakan menurut ketentuan yang berlaku.
 10. Menerima surat permintaan informasi bank dari bank lain.
 11. Menciptakan suasana kerja yang sehat dan kondusif sesama rekan kerja.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Penelitian

Setelah melakukan penelitian di PT. Bank Syariah Mandiri Pekanbaru Capem Panam, penulis pembahasan untuk membuktikan kebenaran hipotesis yang telah diambil, dan juga agar dapat memberikan saran dan masukan yang berguna bagi PT. Bank Syariah Mandiri Pekanbaru Cabang pembantu Panam dalam memperhatikan prestasi kerja karyawan mereka.

Dalam melakukan pembahasan penulis akan berusaha memaparkan hasil penelitian berdasarkan hasil Quesioner yang telah penulis lakukan dan melakukan pembahasannya secara sistematis sesuai dengan urutan pertanyaan Quesioner tersebut mencakup motivasi dan kemampuan individu.

5.2 Identitas Responden

1. Tingkat Pendidikan

Pendidikan memegang peran penting dalam upaya untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Seorang karyawan yang berpendidikan lebih tinggi pada umum nya akan lebih produktif di bandingkan dengan karyawan yang yang berpendidikan rendah. Tabel berikut ini menunjukkan tingkat pendidikan karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Pekanbaru Cabang pembantu Panam

Tabel V.2.1 : Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat pendidikan	Jumlah karyawan (orang)	persentase
1	S2	1	12,5%
2	S1	7	87,5%
	Jumlah	8	100 %

Sumber data : data olahan

Dari tabel diatas terlihat bahwa sebagian besar tingkat pendidikan karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Pekanbaru Capem Panam berpendidikan S1 lebih dominan yang terdiri dari 7 orang dengan persentase 87,5%.

2. Tingkat umur

Untuk melihat dari segi tingkat umur karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Pekanbaru Capem Panam dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel V.2.2 : Responden Berdasarkan Tingkat Umur

No	Tingkat umur	Jumlah karyawa (orang)	persentase
1	20 s/d 30 tahun	6	75%
2	31 s/ d 40 tahun	2	25%
	Jumlah	8	100 %

Sumber : data olahan

Dari tabel diatas terlihat bahwa tingkat umur karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Pekanbaru Capem Panam diketahui tingkat umurnya antara 20 s/d 30 tahun sebanyak 6 orang dengan persentase 75 % yang lebih dominan.

3. Lama Bekerja

Untuk melihat dari segi lama bekerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Pekanbaru Capem Panam dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel V.2.3 : Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama bekerja	Jumlah karyawan (orang)	persentase
1	0 s/d 5 tahun	6	75%
2	5 s/d 10 tahun	2	25%
	Jumlah	18	100 %

Sumber : data olahan

Dari tabel yang diatas terlihat bahwa masa kerja karyawan yang lebih dominan yaitu terletak pada 0 s/d 5 tahun sebanyak 8 orang dengan persentase 75 %.

5.3 Analisis Prestasi Kerja

Prestasi adalah hasil yang telah di capai seseorang dari apa yang telah di capainya. Dengan melakukan penilaian ini pihak manajemen perusahaan akan dapat mengetahui bagian hasil pekerjaan karyawan selama priode tertentu.

Sedangkan dalam suatu perusahaan setiap pimpinan harus bisa menilai suatu hasil kerja dari pada seorang karyawan. Penilaian prestasi kerja karyawan ini merupakan alat dari manajemen untuk mengontrol prestasi kerja setiap karyawan serta sebagai bahan informasi untuk merumuskan berbagai kebijakan personal.

Demikian halnya pada PT. Bank Syariah Mandiri Pekanbaru Capem Panam, prestasi kerja sangat dibutuhkan dalam melaksanakan seluruh pekerjaan dalam kegiatan operasional perusahaan. Dibawah ini akan disajikan pendapat karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Pekanbaru Capem Panam yang berjumlah 8 orang atau responden mengenai tanggapan tentang prestasi kerja karyawan.

Tabel V.3.1 : Tanggapan Responden Tentang Bagaimanakah Tingkat Semangat Kerja dan Pengembangan Diri Saudara dalam Melaksanakan Tugas pada PT. Bank Syariah Mandiri Pekanbaru Capem Panam.

Pernyataan	Jawaban					JML
	ST	T	C	R	SR	
Bagaimanakah tingkat semangat kerja dan pengembangan diri saudara dalam melaksanakan tugas pada PT. Bank Syariah Mandiri Pekanbaru Capem Panam.	2	6	0	0	0	8
Persentase (%)	25	75	0	0	0	100

Sumber: Data olahan hasil penelitian

Dari tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa mengenai tingkat semangat kerja dan pengembangan diri karyawan dalam melaksanakan tugas adalah sangat tinggi yaitu 2 orang (25%), sedangkan 6 orang (75%) menyatakan tinggi. Jadi dapat dikatakan bahwa tingkat semangat kerja dan pengembangan diri karyawan dalam melaksanakan tugas adalah tinggi.

Tabel V.3.2 : Tanggapan Responden Tentang Bagaimana Menurut Anda dengan Tingkat Kedisiplinan Saudara dalam Melaksanakan Tugas.

Pernyataan	Jawaban					JML
	ST	T	C	R	SR	
Bagaimana menurut anda dengan tingkat kedisiplinan saudara dalam melaksanakan tugas.	3	5	0	0	0	8
Persentase (%)	37,5	62,5				100

Sumber: Data olahan hasil penelitian

Dari tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa mengenai tingkat kedisiplinan dalam melaksanakan tugas adalah sangat tinggi yaitu 3 orang (37,5%), sedangkan 5 orang (62,5%) menyatakan tinggi. Jadi dapat dikatakan bahwa tingkat kedisiplinan saudara dalam melaksanakan tugas adalah tinggi.

Tabel V.3.3 : Tanggapan Responden Tentang Bagaimana Tingkat Pencapaian Target Dana pada Setiap Tahunnya yang Saudara Peroleh.

Pernyataan	Jawaban					JML
	ST	T	C	R	SR	
Bagaimana tingkat pencapaian target dana pada setiap tahunnya yang saudara peroleh.	0	5	1	2	0	8
Persentase (%)	0	62,5	12,5	25	0	100

Sumber: Data olahan hasil penelitian

Dari tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa mengenai tingkat pencapaian target dana adalah tinggi yaitu 5 orang (62,5%), dan cukup yaitu 1 orang (12,5%), sedangkan 2 orang (25%) menyatakan rendah. Jadi dapat dikatakan bahwa tingkat pencapaian target dana adalah tinggi.

Tabel V.3.4 : Tanggapan Responden Tentang Bagaimanakah Tingkat Pencapaian Target Pembiayaan yang Saudara Peroleh.

Pernyataan	Jawaban					JML
	ST	T	C	R	SR	
Bagaimanakah tingkat pencapaian target pembiayaan yang saudara peroleh.	0	4	3	1	0	8
Persentase (%)	0	50	37,5	12,5	0	100

Sumber: Data olahan hasil penelitian

Dari tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa mengenai tingkat pencapaian target pembiayaan adalah tinggi yaitu 4 orang (50%), dan cukup yaitu 3 orang (37,5%), sedangkan 1 orang (12,5%) menyatakan rendah. Jadi dapat dikatakan bahwa tingkat pencapaian target pembiayaan adalah tinggi.

Tabel V.3.5 : Tanggapan Responden Tentang Bagaimanakah Menurut Anda dengan Tingkat Pelayanan Saudara Terhadap Nasabah Bank Syariah Mandiri Pekanbaru Capem Panam.

Pernyataan	Jawaban					JML
	ST	T	C	R	SR	
Bagaimanakah menurut anda dengan tingkat pelayanan saudara terhadap nasabah Bank Syariah Mandiri Pekanbaru Capem Panam.	2	6	0	0	0	8
Persentase (%)	25	75	0	0	0	100

Sumber: Data olahan hasil penelitian

Dari tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa mengenai tingkat pelayanan terhadap nasabah adalah sangat tinggi yaitu 2 orang (25%), sedangkan 6 orang (75%) menyatakan tinggi. Jadi dapat dikatakan bahwa tingkat pencapaian target pembiayaan adalah tinggi.

Tabel V.3.6 : Tanggapan Responden Tentang Bagaimana Menurut Saudara Tentang Pengamalan Budaya ETHIC pada PT. Bank Syariah Mandiri Pekanbaru Capem Panam.

Pernyataan	Jawaban					JML
	ST	T	C	R	SR	
Bagaimana menurut saudara tentang pengamalan budaya ETHIC pada PT. Bank Syariah Mandiri Pekanbaru Capem Panam.	3	3	2	0	0	8
Persentase (%)	37,5	37,5	25	0	0	100

Sumber: Data olahan hasil penelitian

Dari tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa mengenai pengamalan budaya ETHIC adalah sangat tinggi yaitu 3 orang (37,5%), dan tinggi yaitu 3(37,5%) orang, sedangkan 2 orang (25%) menyatakan cukup. Jadi dapat dikatakan bahwa pengamalan budaya ETHIC adalah sangat tinggi dan tinggi.

Tabel V.3.7 : Tanggapan Responden Tentang Bagaimana dengan Pengembangan Lingkungan Kerja pada PT. Bank Syariah Mandiri Pekanbaru Capem Panam.

Pernyataan	Jawaban					JML
	ST	T	C	R	SR	
Bagaimana dengan pengembangan lingkungan kerja pada PT. Bank Syariah Mandiri Pekanbaru Capem Panam..	2	5	1	0	0	8
Persentase (%)	25	62,5	12,5	0	0	100

Sumber: Data olahan hasil penelitian

Dari tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa mengenai pengembangan lingkungan kerja adalah sangat tinggi yaitu 2 orang (25%), dan tinggi yaitu 5 orang (62,5%), sedangkan 1 orang (50%) menyatakan cukup. Jadi dapat dikatakan bahwa pengembangan lingkungan kerja adalah tinggi.

Tabel V.3.8 : Tanggapan Responden Tentang Bagaimanakah Menurut Saudara Tentang Nilai-nilai Kemanusiaan dan Nilai-nilai Agama pada PT. Bank Syariah Mandiri Pekanbaru Capem Panam.

Pernyataan	Jawaban					JML
	ST	T	C	R	SR	
Bagaimanakah menurut saudara tentang nilai-nilai kemanusiaan dan nilai-nilai agama pada PT. Bank Syariah Mandiri Pekanbaru Capem Panam.	2	5	1	0	0	8
Persentase (%)	25	62,5	0	0	0	100

Sumber: Data olahan hasil penelitian

Dari tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa mengenai nilai-nilai kemanusiaan dan nilai-nilai agama adalah sangat tinggi yaitu 2 orang (25%), dan tinggi yaitu 5 orang (62,5%), sedangkan 1 orang (50%) menyatakan cukup. Jadi dapat dikatakan bahwa nilai-nilai kemanusiaan dan nilai-nilai agama adalah tinggi.

Tabel V.3.9 : Tanggapan Responden Tentang Bagaimana Pendapat Saudara Tentang Mentaati Kode Etik Profesi dan Perilaku Terpuji pada PT. Bank Syariah Mandiri Pekanbaru Capem Panam.

Pernyataan	Jawaban					JML
	ST	T	C	R	SR	
Bagaimana pendapat saudara tentang mentaati kode etik profesi dan perilaku terpuji pada PT. Bank Syariah Mandiri Pekanbaru Capem Panam.	3	4	1	0	0	8
Persentase (%)	37,5	50	12,5	0	0	100

Sumber: Data olahan hasil penelitian

Dari tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa tentang mentaati kode etik profesi dan perilaku terpuji adalah sangat tinggi yaitu 3 orang (37,5%), dan tinggi yaitu 4 orang(50%), sedangkan 1 orang (12,5%) menyatakan cukup. Jadi dapat dikatakan bahwa mentaati kode etik profesi dan perilaku terpuji adalah tinggi

Tabel V.3.10 : Tanggapan Responden Tentang Bagaimanakah Pemahaman Dalam Pemenuhan Kebutuhan Nasabah untuk Menjadikan PT. Bank Syariah Mandiri Pekanbaru Capem Panam sebagai Mitra Terpercaya dan Menguntungkan.

Pernyataan	Jawaban					JML
	ST	T	C	R	SR	
Bagaimanakah pemahaman dalam pemenuhan kebutuhan nasabah untuk menjadikan PT. Bank Syariah Mandiri Pekanbaru Capem Panam sebagai mitra terpercaya dan menguntungkan.	2	4	2	0	0	8
Persentase (%)	25	50	25	0	0	100

Sumber: Data olahan hasil penelitian

Dari tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa tentang pemahaman dalam pemenuhan kebutuhan nasabah adalah sangat tinggi yaitu 2 orang (25%), dan tinggi 4 orang (50%), sedangkan 2 orang (25%) menyatakan cukup. Jadi dapat dikatakan bahwa pemahaman dalam pemenuhan kebutuhan nasabah adalah tinggi.

Tabel V.3.11 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Prestasi Kerja

No	Pernyataan	Jawaban					JML
		ST	T	C	R	SR	
1	Bagaimanakah tingkat semangat kerja dan pengembangan diri saudara dalam melaksanakan tugas pada PT. Bank Syariah Mandiri Pekanbaru Capem Panam.	2	6	0	0	0	8
2	Bagaimana menurut anda dengan tingkat kedisiplinan saudara dalam melaksanakan tugas.	3	5	0	0	0	8
3	Bagaimana tingkat pencapaian target dana pada setiap tahunnya yang saudara peroleh.	0	5	1	2	0	8
4	Bagaimanakah tingkat pencapaian target pembiayaan yang saudara peroleh.	0	4	3	1	0	8
5	Bagaimanakah menurut anda dengan tingkat pelayanan saudara terhadap nasabah Bank Syariah Mandiri Pekanbaru Capem Panam.	2	6	0	0	0	8
6	Bagaimana menurut saudara tentang pengamalan budaya ETHIC pada PT. Bank Syariah Mandiri Pekanbaru Capem Panam.	3	3	2	0	0	8
7	Bagaimana dengan pengembangan lingkungan kerja pada PT. Bank Syariah Mandiri Pekanbaru Capem Panam.	2	5	1	0	0	8

8	Bagaimanakah menurut saudara tentang nilai-nilai kemanusiaan dan nilai-nilai agama pada PT. Bank Syariah Mandiri Pekanbaru Capem Panam.	2	5	1	0	0	8
9	Bagaimana pendapat saudara tentang mentaati kode etik profesi dan perilaku terpuji pada PT. Bank Syariah Mandiri Pekanbaru Capem Panam.	3	4	1	0	0	8
10	Bagaimanakah pemahaman dalam pemenuhan kebutuhan nasabah untuk menjadikan PT. Bank Syariah Mandiri Pekanbaru Capem Panam sebagai mitra terpercaya dan menguntungkan.	2	4	2	0	0	8
TOTAL		19	47	11	3	0	80
Rata-rata		1,9	4,7	1,1	0,3		
Persentase (%)		23,75	58,75	13,75	3,75	0	100

Sumber: Data olahan hasil penelitian

Dari tabel rekapitulasi tanggapan responden tentang variabel prestasi kerja diketahui bahwa 23,75% responden menyatakan sangat tinggi, 58,75% responden menyatakan tinggi, 13,75% responden menyatakan cukup, dan 3,75% responden menyatakan rendah tentang tingkat semangat kerja dan pengembangan diri saudara dalam melaksanakan tugas, tingkat kedisiplinan saudara dalam melaksanakan tugas, tingkat pencapaian target dana pada setiap tahunnya yang saudara peroleh, tingkat pencapaian target pembiayaan yang saudara peroleh, menurut anda dengan tingkat pelayanan saudara terhadap nasabah Bank Syariah Mandiri Pekanbaru Capem Panam,

menurut saudara tentang pengamalan budaya ETHIC pada PT. Bank Syariah Mandiri Pekanbaru Capem Panam, dengan pengembangan lingkungan kerja pada PT. Bank Syariah Mandiri Pekanbaru Cabang pembantu Panam, menurut saudara tentang nilai-nilai kemanusiaan dan nilai-nilai agama, pendapat saudara tentang mentaati kode etik profesi dan perilaku terpuji, dan pemahaman dalam pemenuhan kebutuhan nasabah untuk menjadikan PT. Bank Syariah Mandiri Pekanbaru Capem Panam sebagai mitra terpercaya dan menguntungkan.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa Prestasi kerja mempunyai pengaruh besar terhadap perusahaan, sebagaimana ditanggapi oleh responden 58,75% responden menyatakan tinggi tentang prestasi kerja pada PT. Bank Syariah Mandiri Pekanbaru Cabang pembantu Panam.

Table V.3.12 : Interval Jumlah Item Pertanyaan Prestasi Kerja Berdasarkan Tanggapan Responden

NO	Interval	Kategori	Total
1	≥ 42	Sangat tinggi	3
2	34-41	tinggi	4
3	26-33	Cukup	1
4	18-25	Rendah	0
5	10-17	Sangat Rendah	0
Jumlah			8

Sumber: Data Hasil Olahan

Berdasarkan dari tanggapan responden menunjukkan bahwa tingkat prestasi kerja karyawan adalah berkategori sangat tinggi sebanyak 3 orang, kategori tinggi 4 orang, dan kategori cukup tinggi 1 orang.

Motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi bagi mendorong kegiatan dan menyalurkan kearah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yng menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2001: 143).

Berikut ini akan disajikan pendapat karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Pekanbaru Cabang pembantu Panam yang berjumlah 8 orang atau responden mengenai tanggapan tentang Motivasi karyawan.

Tabel V.4.1 : Tanggapan Responden Tentang Dorongan dalam diri Saudara untuk Bekerja Keras agar Mendapatkan Gaji yang Tinggi Melalui Promosi Adalah

Pernyataan	Jawaban					JML
	SK	K	C	TK	STK	
Dorongan dalam diri saudara untuk bekerja keras agar mendapatkan gaji yang tinggi melalui promosi adalah	3	4	1	0	0	8
Persentase (%)	37,5	50	12,5	0	0	100

Sumber: Data olahan hasil penelitian

Dari tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa Dorongan dalam diri saudara untuk bekerja keras agar mendapatkan gaji yang tinggi melalui promosi adalah sangat kuat yaitu 3 orang (37,5%), dan kuat yaitu 4 orang (50%), sedangkan 1 orang (12,5%) menyatakan cukup. Jadi dapat dikatakan bahwa. Dorongan dalam diri saudara untuk bekerja keras agar mendapatkan gaji yang tinggi melalui promosi adalah kuat.

Tabel V.4.2 : Tanggapan Responden Tentang Dorongan didalam Diri Saudara untuk Bekerja Dengan Baik

Pernyataan	Jawaban					JML
	SK	K	C	TK	STK	
Dorongan didalam diri saudara untuk bekerja dengan baik adalah	4	4	0	0	0	8
Persentase (%)	50	50	0	0	0	100

Sumber: Data olahan hasil penelitian

Dari tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa Dorongan didalam diri saudara untuk bekerja dengan baik adalah sangat kuat yaitu 4 orang (50%), sedangkan 4 orang (50%) menyatakan kuat. Jadi dapat dikatakan bahwa Dorongan didalam diri saudara untuk bekerja dengan baik adalah sangat kuat dan kuat.

Tabel V.4.3 : Tanggapan Responden Tentang Tunjangan Kesehatan yang Diberikan oleh Perusahaan Menjadikan Saudara Bersemangat dalam Bekerja

Pernyataan	Jawaban					JML
	SK	K	C	TK	STK	
Tunjangan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan menjadikan saudara bersemangat dalam bekerja	2	5	1	0	0	8
Persentase (%)	25	62,5	12,5	0	0	100

Sumber: Data olahan hasil penelitian

Dari tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa Tunjangan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan menjadikan saudara bersemangat dalam bekerja adalah sangat kuat yaitu 2 orang (25%), dan kuat yaitu 5 orang (62,5%), sedangkan 1 orang (12,5%) menyatakan cukup. Jadi dapat dikatakan bahwa pemberian tunjangan kesehatan adalah kuat.

Tabel V.4.4 : Tanggapan Responden Tentang Dorongan dalam Diri Terhadap Kebanggaan Ditempatkan pada Posisi Pekerjaan Saudara Sekarang

Pernyataan	Jawaban					JML
	SK	K	C	TK	STK	
Dorongan dalam diri terhadap kebanggaan ditempatkan pada posisi pekerjaan saudara sekarang	2	4	2	0	0	8
Persentase (%)	25	50	25	0	0	100

Sumber: Data olahan hasil penelitian

Dari tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa mengenai kebanggaan ditempatkan pada posisi pekerjaan saudara sekarang adalah sangat kuat yaitu 2 orang (25%), dan kuat yaitu 4 orang (50%), sedangkan 2 orang (25%) menyatakan cukup. Jadi dapat dikatakan bahwa kebanggaan ditempatkan pada posisi pekerjaan saudara sekarang adalah kuat.

Tabel V.4.5 : Tanggapan Responden Tentang Dorongan dalam Diri Saudara Berpartisipasi dalam Setiap Acara yang Diadakan oleh Bank Syariah Mandiri Pekanbaru Capem Panam

Pernyataan	Jawaban					JML
	SK	K	C	TK	STK	
Dorongan dalam diri saudara berpartisipasi dalam setiap acara yang diadakan oleh Bank Syariah Mandiri Pekanbaru Capem Panam	1	6	1	0	0	8
Persentase (%)	12,5	75	12,5	0	0	100

Sumber: Data olahan hasil penelitian

Dari tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa mengenai partisipasi dalam setiap acara yang diadakan oleh Bank Syariah Mandiri adalah sangat kuat yaitu 1 orang (12,5%), dan kuat yaitu 6 orang (75%), sedangkan 1 orang (12,5%) menyatakan cukup. Jadi dapat dikatakan bahwa partisipasi anda dalam setiap acara yang diadakan oleh Bank Syariah Mandiri adalah kuat.

Tabel V.4.6 : Tanggapan Responden Tentang Pemberian insentif oleh perusahaan menjadikan saudara lebih giat bekerja

Pernyataan	Jawaban					JML
	SK	K	C	TK	STK	
Pemberian insentif oleh perusahaan menjadikan saudara lebih giat bekerja	3	3	2	0	0	8
Persentase (%)	37,5	37,5	25	0	0	100

Sumber: Data olahan hasil penelitian

Dari tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa mengenai tingkat insentif yang diberikan adalah sangat kuat yaitu 3 orang (37,5%), dan kuat yaitu 3 orang (37,5%), sedangkan 2 orang (25%) menyatakan cukup. Jadi dapat dikatakan bahwa tingkat insentif yang diberikan adalah sangat kuat dan kuat.

Tabel V.4.7 : Tanggapan Responden Tentang Dorongan dalam Diri Saudara Melaksanakan Tugas agar Mendapat Penghargaan Dari Perusahaan adalah

Pernyataan	Jawaban					JML
	SK	K	C	TK	STK	
Dorongan dalam diri saudara melaksanakan tugas agar mendapat penghargaan dari perusahaan adalah	4	3	1	0	0	8
Persentase (%)	50	37,5	12,5	0	0	100

Sumber: Data olahan hasil penelitian

Dari tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa mengenai penghargaan yang diberikan Bank Syariah Mandiri adalah sangat kuat yaitu 4 orang (50%), dan kuat yaitu 3 orang (37,5%), sedangkan 1 orang (12,5%) menyatakan cukup. Jadi dapat dikatakan bahwa tingkat insentif yang diberikan adalah sangat kuat.

Tabel V.4.8 : Tanggapan Responden Tentang Keikutsertaan Saudara dalam Menyusun Rencana Kerja adalah

Pernyataan	Jawaban					JML
	SK	K	C	TK	STK	
Keikutsertaan saudara dalam menyusun rencana kerja adalah	1	6	1	0	0	8
Persentase (%)	12,5	75	12,5	0	0	100

Sumber: Data olahan hasil penelitian

Dari tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa mengenai peranan dalam menyusun rencana kerja adalah sangat kuat yaitu 1 orang (12,5%), dan kuat yaitu 6 orang (75%), sedangkan 1 orang (12,5%) menyatakan cukup. Jadi dapat dikatakan bahwa peranan dalam menyusun rencana kerja adalah kuat.

Tabel V.4.9 : Tanggapan Responden Tentang Dorongan Dari dalam diri Saudara Mengikuti Program-program yang Diselenggarakan oleh Perusahaan seperti Mengikuti Siraman Rohani dan Olahraga adalah

Pernyataan	Jawaban					JML
	SK	K	C	TK	STK	
Dorongan dari dalam diri saudara mengikuti program-program yang diselenggarakan oleh perusahaan seperti mengikuti siraman rohani dan olahraga adalah	3	4	1	0	0	8
Persentase (%)	37,5	50	12,5	0	0	100

Sumber: Data olahan hasil penelitian

Dari tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa tingkat kehadiran dalam mengikuti siraman rohani yang diadakan oleh Bank Syariah Mandiri adalah sangat kuat yaitu 3 orang (37,5%), dan kuat yaitu 4 orang (50%), sedangkan 1 orang (12,5%) menyatakan cukup. Jadi dapat dikatakan bahwa tingkat kehadiran dalam mengikuti siraman rohani yang diadakan oleh Bank Syariah Mandiri adalah kuat.

Tabel V.4.10 : Tanggapan Responden Tentang Kebanggaan Saudara Terhadap Pengakuan dari Atasan atas Pekerjaan yang telah Saudara Laksanakan Mendorong Saudara Bekerja Lebih Baik adalah

Pernyataan	Jawaban					JML
	SK	K	C	TK	STK	
Kebanggaan saudara terhadap pengakuan dari atasan atas pekerjaan yang telah saudara laksanakan mendorong saudara bekerja lebih baik adalah	3	4	1	0	0	8
Persentase (%)	37,5	50	12,5	0	0	100

Sumber: Data olahan hasil penelitian

Dari tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa Kebanggaan saudara terhadap pengakuan dari atasan atas pekerjaan yang telah saudara laksanakan mendorong saudara bekerja lebih baik adalah sangat kuat yaitu 3 orang (37,5%), dan kuat yaitu 4 orang (50%), sedangkan 1 orang (12,5%) menyatakan cukup. Jadi dapat dikatakan bahwa Kebanggaan saudara terhadap pengakuan dari atasan atas pekerjaan yang telah saudara laksanakan mendorong saudara bekerja lebih baik adalah kuat.

Tabel V.4.11 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Motivasi

No	Pernyataan	Jawaban					JML
		SK	K	C	TK	STK	
1	Dorongan dalam diri saudara untuk bekerja keras agar mendapatkan gaji yang tinggi melalui promosi adalah	3	4	1	0	0	8
	Dorongan didalam diri saudara untuk bekerja dengan baik adalah	4	4	0	0	0	8
3	Tunjangan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan menjadikan saudara bersemangat dalam bekerja	2	5	1	0	0	8
4	Dorongan dalam diri terhadap kebanggaan ditempatkan pada posisi pekerjaan saudara	2	4	2	0	0	8

	sekarang						
5	Dorongan dalam diri saudara berpartisipasi dalam setiap acara yang diadakan oleh Bank Syariah Mandiri Pekanbaru Capem Panam	1	6	1	0	0	8
6	Pemberian insentif oleh perusahaan menjadikan saudara lebih giat bekerja	3	3	2	0	0	8
7	Dorongan dalam diri saudara melaksanakan tugas agar mendapat penghargaan dari perusahaan adalah	4	3	1	0	0	8
8	Keikutsertaan saudara dalam menyusun rencana kerja adalah	1	6	1	0	0	8
9	Dorongan dari dalam diri saudara mengikuti program-program yang diselenggarakan oleh perusahaan seperti mengikuti siraman rohani dan olahraga adalah	3	4	1	0	0	8
10	Kebanggaan saudara terhadap pengakuan dari atasan atas pekerjaan yang telah saudara laksanakan mendorong saudara bekerja lebih baik adalah	3	4	1	0	0	8
TOTAL		26	43	11	0	0	80
Rata-rata		2,6	4,3	1,1	-	-	-
Persentase (%)		32,5	53,75	13,75	0	0	100

Sumber: Data olahan hasil penelitian

Dari tabel rekapitulasi tanggapan responden tentang variabel motivasi diketahui bahwa 32,5% responden menyatakan sangat kuat, 53,75% responden menyatakan kuat, dan 13,75% responden menyatakan cukup tentang, Dorongan dalam diri saudara untuk bekerja keras agar mendapatkan gaji yang tinggi melalui primosi adalah, Dorongan didalam diri saudara untuk bekerja dengan baik adalah,

Tunjangan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan menjadikan saudara bersemangat dalam bekerja, Dorongan dalam diri terhadap kebanggaan ditempatkan pada posisi pekerjaan saudara sekarang, Dorongan dalam diri saudara berpartisipasi dalam setiap acara yang diadakan oleh Bank Syariah Mandiri Pekanbaru Cabang pembantu Panam, Pemberian insentif oleh perusahaan menjadikan saudara lebih giat bekerja, Dorongan dalam diri saudara melaksanakan tugas agar mendapat penghargaan dari perusahaan adalah, Keikutsertaan saudara dalam menyusun rencana kerja adalah, Dorongan dari dalam diri saudara mengikuti program-program yang diselenggarakan oleh perusahaan seperti mengikuti siraman rohani dan olahraga adalah, Kebanggaan saudara terhadap pengakuan dari atasan atas pekerjaan yang telah saudara laksanakan mendorong saudara bekerja lebih baik adalah.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa Motivasi mempunyai pengaruh besar terhadap perusahaan, sebagaimana ditanggapi oleh responden 53,75% responden menyatakan Kuat tentang Motivasi pada PT. Bank Syariah Mandiri Pekanbaru Cabang pembantu Panam.

Table V.4.12 : Interval Jumlah Item Pertanyaan Motivasi Berdasarkan Tanggapan Responden

NO	Interval	Kategori	Total
1	≥ 42	Sangat Kuat	4
2	34-41	Kuat	4
3	26-33	Cukup	0
4	18-25	Tidak Kuat	0
5	10-17	Sangat Tidak Kuat	0
Jumlah			8

Sumber : Data Hasil Olahan

Berdasarkan dari tanggapan responden menunjukkan bahwa tingkat Motivasi karyawan adalah berkategori sangat kuat sebanyak 4 orang, dan kategori kuat 4 orang.

Tabel V.4.13 : Tabulasi Silang Antara Motivasi dengan Prestasi Kerja Responden

Motivasi	Prestasi kerja						Jumlah
		SANGAT TINGGI	TINGGI	CUKUP	RENDAH	SANGAT RENDAH	
	SANGAT KUAT	3	0	1	0	0	4
	KUAT	0	4	0	0	0	4
	CUKUP	0	0	0	0	0	0
	TIDAK KUAT	0	0	0	0	0	0
	SANGAT TIDAK KUAT	0	0	0	0	0	0
Jumlah		3	4	1	0	0	8

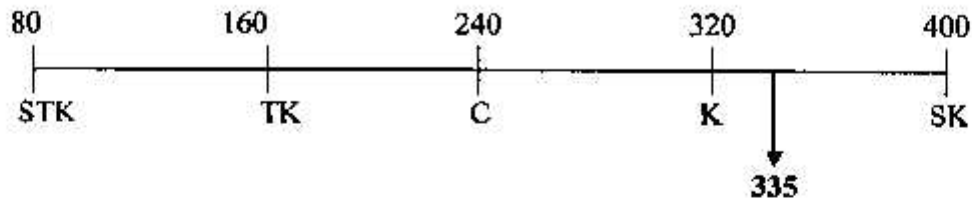
Sumber : Data Hasil Olahan

Jumlah prestasi kerja yang sangat tinggi terdapat 3 orang yang mempunyai motivasi sangat kuat, prestasi kerja tinggi dengan motivasi yang kuat terdapat 4 orang, sedangkan prestasi kerja yang cukup dengan motivasi yang sangat kuat terdapat 1 orang.

Tabel V.4.14 : Total Jawaban Motivasi Berdasarkan Jumlah Seluruh Jawaban

Tanggapan Responden	Skor	Jumlah seluruh jawaban Responden (Pada Rekapitulasi)	Jumlah
Sangat Kuat	5	26	130
Kuat	4	43	172
Cukup	3	11	33
Tidak Kuat	2	0	0
Sangat Tidak Kuat	1	0	0
Jumlah		80	335

Sumber : Data Hasil Olahan



Keterangan	SK	: Sangat kuat
	K	: kuat
	C	: Cukup
	TK	: Tidak Kuat
	STK	: Sangat Tidak Kuat

Nilai 335 termasuk dalam kategori “Kuat” tetapi belum mendekati Sangat Kuat.

5.5 Analisis Kemampuan

Kemampuan adalah segala daya, kesanggupan, kekuatan dan kecakapan keterampilan teknis sosial, yang dianggap melebihi dari kemampuan anggota biasa (Kartono, 2002: 31).

Kemampuan tenaga kerja adalah kesanggupan untuk melakukan hal-hal yang menuntut persyaratan fisik yang membutuhkan koordinasi fungsi sensoris (penginderaan) dan mental tertentu tanpa perlu diselesaikan dalam waktu yang cepat (Matindas: 2002: 57).

Ada beberapa pelatihan yang diberikan kepada karyawan dari PT. Bank Syariah Mandiri Pekanbaru Cabang Pembantu Panam sebagai berikut :

1. *Basic Training* (PDPS: Pendidikan Dasar Perbankan Syariah)
2. Pelatihan Dokumen dan Uang Palsu

3. Pelatihan Service Quality
4. Pelatihan Transaksi Valas (Valuta Asing)
5. BSM Consumer Financing
6. Pelatihan LBUS (Laporan Bank Umum Syariah)
7. Pelatihan SID (Sistem Informasi Debitur)
8. Manajemen Qolbu
9. Executive Workshop

Berikut ini akan disajikan pendapat karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Pekanbaru Cabang Pembantu Panam yang berjumlah 8 orang atau responden mengenai tanggapan tentang kemampuan karyawan.

Tabel V.5.1 : Tanggapan Responden Tentang untuk Bekerja di PT. Bank Syariah Mandiri Pekanbaru Capem Panam Bagaimanakah dengan Tingkat Pendidikan Saudara

Pernyataan	Jawaban					JML
	SB	B	C	KB	STB	
Untuk bekerja di PT. Bank Syariah Mandiri Pekanbaru Capem Panam bagaimanakah dengan tingkat pendidikan saudara.	5	3	0	0	0	8
Persentase (%)	62,5	37,5	0	0	0	100

Sumber: Data olahan hasil penelitian

Dari tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa mengenai tingkat pendidikan adalah sangat baik yaitu 5 orang (62,5%), sedangkan 3 orang (37,5%) menyatakan baik. Jadi dapat dikatakan bahwa tingkat pendidikan adalah sangat baik

Tabel V.5.2 : Tanggapan Responden Tentang Bagaimana dengan Potensi Saudara dalam Bekerja di PT. Bank Syariah Mandiri Pekanbaru Capem Panam

Pernyataan	Jawaban					JML
	SB	B	C	KB	STB	
Bagaimana dengan potensi saudara dalam bekerja di PT. Bank Syariah Mandiri Pekanbaru Capem Panam.	7	1	0	0	0	8
Persentase (%)	87,5	12,5	0	0	0	100

Sumber: Data olahan hasil penelitian

Dari tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa mengenai potensi karyawan dalam bekerja adalah sangat baik yaitu 7 orang (87,5%), sedangkan 1 orang (12,5%) menyatakan baik. Jadi dapat dikatakan bahwa potensi karyawan dalam bekerja adalah sangat baik.

Tabel V.5.3 : Tanggapan Responden Tentang Bagaimana dengan Kecakapan Saudara dalam Bekerja di PT. Bank Syariah Mandiri Pekanbaru Capem Panam

Pernyataan	Jawaban					JML
	SB	B	C	KB	STB	
Bagaimana dengan kecakapan saudara dalam bekerja di PT. Bank Syariah Mandiri Pekanbaru Capem Panam.	4	4	0	0	0	8
Persentase (%)	50	50	0	0	0	100

Sumber: Data olahan hasil penelitian

Dari tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa mengenai kecakapan karyawan dalam bekerja adalah sangat baik yaitu 4 orang (50%), sedangkan 4 orang (50%) menyatakan baik. Jadi dapat dikatakan bahwa kecakapan karyawan dalam bekerja adalah sangat baik dan baik.

Tabel V.5.4 : Tanggapan Responden Tentang dalam Bekerja di PT. Bank Syariah Mandiri Pekanbaru Capem Panam Setiap Karyawan Diperlukan Keterampilan. Bagaimana dengan Keterampilan Saudara Selama Bekerja

Pernyataan	Jawaban					JML
	SB	B	C	KB	STB	
Dalam bekerja di PT. Bank Syariah Mandiri Pekanbaru Capem Panam setiap karyawan diperlukan keterampilan. Bagaimana dengan keterampilan saudara selama bekerja	3	5	0	0	0	8
Persentase (%)	37,5	62,5	0	0	0	100

Sumber: Data olahan hasil penelitian

Dari tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa mengenai keterampilan karyawan adalah sangat baik yaitu 3 orang (37,5%), sedangkan 5 orang (62,5%) menyatakan baik. Jadi dapat dikatakan bahwa keterampilan karyawan adalah baik.

Tabel V.5.5 : Tanggapan Responden Tentang Apakah tingkat kesanggupan Saudara dalam Melakukan Pekerjaan Sangat Baik.

Pernyataan	Jawaban					JML
	SB	B	C	KB	STB	
Apakah tingkat kesanggupan saudara dalam melakukan pekerjaan sangat baik	4	4	0	0	0	8
Persentase (%)	50	50	0	0	0	100

Sumber: Data olahan hasil penelitian

Dari tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa tingkat kesanggupan karyawan dalam melakukan pekerjaan sangat baik adalah sangat baik yaitu 4 orang (50%), sedangkan 4 orang (50%) menyatakan baik. Jadi dapat dikatakan bahwa tingkat kesanggupan saudara dalam melakukan pekerjaan sangat baik adalah sangat baik dan baik.

Tabel V.5.6 : Tanggapan Responden Tentang Bagaimanakah dengan Kualitas Kerja Saudara.

Pernyataan	Jawaban					JML
	SB	B	C	KB	STB	
Bagaimanakah dengan kualitas kerja saudara.	3	5	0	0	0	8
Persentase (%)	37,5	62,5	0	0	0	100

Sumber: Data olahan hasil penelitian

Dari tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa kualitas kerja adalah sangat baik yaitu 3 orang (37,5%), sedangkan 5 orang (62,5%) menyatakan baik. Jadi dapat dikatakan bahwa kualitas kerja adalah baik.

Tabel V.5.7 : Tanggapan Responden Tentang Bagaimana dengan Daya atau Kekuatan Saudara dalam Bekerja

Pernyataan	Jawaban					JML
	SB	B	C	KB	STB	
Bagaimana dengan daya atau kekuatan saudara dalam bekerja.	4	4	0	0	0	8
Persentase (%)	50	50	0	0	0	100

Sumber: Data olahan hasil penelitian

Dari tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa daya atau kekuatan karyawan dalam bekerja adalah sangat baik yaitu 4 orang (50%), sedangkan 4 orang (50%) menyatakan baik. Jadi dapat dikatakan bahwa daya atau kekuatan karyawan dalam bekerja adalah baik.

Tabel V.5.8 : Tanggapan Responden Tentang Bagaimanakah dengan Kinerja Saudara dalam Bekerja

Pernyataan	Jawaban					JML
	SB	B	C	KB	STB	
Bagaimanakah dengan kinerja saudara dalam bekerja.	4	4	0	0	0	8
Persentase (%)	50	50	0	0	0	100

Sumber: Data olahan hasil penelitian

Dari tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa kinerja karyawan dalam bekerja.adalah sangat baik yaitu 4 orang (50%), sedangkan 4 orang (50%) menyatakan baik. Jadi dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan dalam bekerja.adalah sangat baik dan baik.

Tabel V.5.9 : Tanggapan Responden Tentang Bagaimanakah dengan Pengalaman Saudara Selama ini dalam Bekerja

Pernyataan	Jawaban					JML
	SB	B	C	KB	STB	
Bagaimanakah dengan pengalaman saudara selama ini dalam bekerja.	2	6	0	0	0	8
Persentase (%)	25	75	0	0	0	100

Sumber: Data olahan hasil penelitian

Dari tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa pengalaman karyawan dalam bekerja adalah sangat baik yaitu 2 orang (25%), sedangkan 6 orang (75%) menyatakan baik. Jadi dapat dikatakan bahwa pengalaman karyawan dalam bekerja.adalah baik.

Tabel V.5.10 : Tanggapan Responden Tentang Bagaimana dengan Hasil Pekerjaan Saudara Selama ini

Pernyataan	Jawaban					JML
	SB	B	C	KB	STB	
Bagaimana dengan hasil pekerjaan saudara selama ini.	3	5	0	0	0	8
Persentase (%)	37,5	62,5	0	0	0	100

Sumber: Data olahan hasil penelitian

Dari tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa hasil pekerjaan adalah sangat baik yaitu 3 orang (37,5%), sedangkan 5 orang (62,5%) menyatakan baik. Jadi dapat dikatakan bahwa hasil pekerjaan adalah baik.

Tabel V.5.11: Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Kemampuan

No	Pernyataan	Jawaban					JML
		SB	B	C	KB	STB	
1	Untuk bekerja di PT. Bank Syariah Mandiri Pekanbaru Capem Panam bagaimanakah dengan tingkat pendidikan saudara	5	3	0	0	0	8
	Bagaimana dengan potensi saudara dalam bekerja di PT. Bank Syariah Mandiri Pekanbaru Capem Panam	7	1	0	0	0	8
3	Bagaimana dengan kecakapan saudara dalam bekerja di PT. Bank Syariah Mandiri Pekanbaru Capem Panam	4	4	0	0	0	8
4	Dalam bekerja di PT. Bank Syariah Mandiri Pekanbaru Capem Panam setiap karyawan diperlukan keterampilan. Bagaimana dengan keterampilan saudara selama bekerja	3	5	0	0	0	8
5	Apakah tingkat kesanggupan saudara dalam melakukan pekerjaan sangat baik	4	4	0	0	0	8
6	Bagaimanakah dengan kualitas kerja saudara	3	5	0	0	0	8
7	Bagaimana dengan daya atau kekuatan saudara dalam bekerja	4	4	0	0	0	8
8	Bagaimanakah dengan kinerja saudara dalam bekerja	4	4	0	0	0	8
9	Bagaimanakah dengan pengalaman saudara selama ini dalam bekerja	2	6	0	0	0	8

10	Bagaimana dengan hasil pekerjaan saudara selama ini	3	5	0	0	0	8
TOTAL		39	41	0	0	0	80
Rata-rata		3,9	4,1				
Persentase (%)		48,75	51,25	0	0	0	100

Sumber: Data olahan hasil penelitian

Dari tabel rekapitulasi tanggapan responden tentang variabel kemampuan diketahui bahwa 48,75% responden menyatakan sangat baik, dan 51,25% responden menyatakan baik tentang Untuk bekerja di PT. Bank Syariah Mandiri Pekanbaru Cabang Pembantu Panam bagaimanakah dengan tingkat pendidikan saudara, Dengan potensi saudara dalam bekerja, Dengan kecakapan saudara dalam bekerja, Dalam bekerja setiap karyawan diperlukan keterampilan. Dengan keterampilan saudara selama bekerja, Apakah tingkat kesanggupan saudara dalam melakukan pekerjaan sangat baik, Dengan kualitas kerja saudara, Dengan daya atau kekuatan saudara dalam bekerja, Dengan kinerja saudara dalam bekerja, Dengan pengalaman saudara selama ini dalam bekerja, dan Dengan hasil pekerjaan selama ini.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa Kemampuan mempunyai pengaruh besar terhadap perusahaan, sebagaimana ditanggapi oleh responden 51,25% responden menyatakan Baik tentang Motivasi pada PT. Bank Syariah Mandiri Pekanbaru Cabang Pembantu Panam.

Table V.5.12 : Interval Jumlah Item Pertanyaan Kemampuan Berdasarkan Tanggapan Responden

NO	Interval	Kategori	Total
1	≥ 42	Sangat Baik	7
2	34-41	Baik	1
3	26-33	Cukup	0
4	18-25	Tidak Baik	0
5	10-17	Sangat Tidak Baik	0
Jumlah			8

Sumber : Data Hasil Olahan

Berdasarkan dari tanggapan responden menunjukkan bahwa tingkat kemampuan karyawan adalah berkategori sangat baik sebanyak 7 orang, dan kategori baik 1 orang.

Tabel V.5.13 : Tabulasi Silang Antara Kemampuan dengan Prestasi Kerja Responden

	Prestasi kerja						Jumlah
		SANAGAT TINGGI	TINGGI	CUKUP	RENDAH	SANGAT RENDAH	
Kemampuan	SANGAT BAIK	3	3	1	0	0	7
	BAIK	0	1	0	0	0	1
	CUKUP	0	0	0	0	0	0
	KURANG BAIK	0	0	0	0	0	0
	SANAGAT TIDAK BAIK	0	0	0	0	0	0
	Jumlah	3	4	1	0	0	8

Sumber : Data Hasil Olahan

Jumlah prestasi kerja yang sangat tinggi terdapat 3 orang yang mempunyai kemampuan sangat baik, prestasi kerja tinggi dengan kemampuan yang sangat baik terdapat 3 orang, prestasi kerja yang cukup dengan kemampuan yang sangat baik terdapat 1 orang, sedangkan prestasi kerja yang tinggi dengan kemampuan yang baik terdapat 1 orang.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Berdasarkan data yang diperoleh dari perusahaan dapat disimpulkan bahwa tingkat prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Pekanbaru Cabang Pembantu Panam sudah bisa dikategorikan tinggi, dengan persentase sebesar 58,75%.
2. Motivasi mempunyai peran yang sangat besar dalam pencapaian prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Pekanbaru Cabang Pembantu Panam. Berdasarkan pada jawaban responden maka dapat disimpulkan bahwa faktor penyebab baiknya prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Pekanbaru Capem Panam adalah pemberian Motivasi dengan tanggapan responden yang menjawab kuat, dengan persentase sebesar 53,75%.
3. Kemampuan merupakan faktor pendukung yang sangat diperlukan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan menurut responden sudah baik. Berdasarkan pada jawaban responden maka dapat disimpulkan bahwa faktor penyebab baiknya prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Pekanbaru Cabang Pembantu Panam dengan tanggapan responden yang menjawab baik, dengan persentase sebesar 51,25%.

B. Sarau-saran

1. Prestasi kerja hendaknya menjadi perhatian khusus oleh PT. Bank Syariah Mandiri Pekanbaru Cabang Pembantu Panam, karena dengan meningkatnya prestasi kerja karyawan maka akan menguntungkan bagi kedua belah pihak. Dengan prestasi kerja yang tinggi maka hasil kerja yang di inginkan oleh perusahaan akan tercapai.
2. Perusahaan harus lebih memberikan motivasi kepada karyawannya agar prestasi kerja karyawan dapat meningkat.
3. Kemampuan karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Pekanbaru Cabang Pembantu Panam sudah baik hendaknya dipertahankan dan ditingkatkan agar perusahaan memiliki SDM yang handal dan dapat meningkatkan prestasi kerja sesuai dengan yang diharapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex, Nitisemito, *Manajemen sumber dasar dan pengantar*. Ghalia Indonesia, Jakarta. 1999.
- Cardoso, F. Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Andi. 2008.
- Dimayanti Dan Mojiono, *Psikologi Pendidikan*, Rineka Cipta, Jakarta, 2002.
- Gibson, *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*, Jilid Satu, Edisi Kelima, Jakarta : Erlangga. 2006.
- Handoko, T, Hani, *Manajemen*, Yogyakarta : BPFE. 2003.
- _____, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta. 1999.
- _____, *Manajemen Personalia dan MSDM*, Yogyakarta : BPFE. 2000.
- Hasibuan, SP. Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada. 2005.
- _____, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara. 2005.
- _____, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada. 2001.
- <http://www.skrpsi-tests.com> diakses pada 4 agustus 2009
- <http://kuliahkomunikasi.blogspot.com/2008/11/data-menurut-skala-pengukuran.html> diakses pada 13 Januari 2010
- Kemampuan-Individu, <http://akhmadsudrajat.wordpress.com>, diakses pada 25 januari 2008.
- Ibrahim, Budi, *Total Quality Manajemen*, Jakarta : Djambaran. 2000.
- Kadarman, *Pengantar Ilmu Manajemen*, Jakarta : Prenhallindo. 2001.

Kartono, K, *Pemimpin Dan Kepemimpinan*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada. 2002.

Mangkunegara, Prabu, Anwar, *Kepemimpinan dan Keorganisasian*, Yogyakarta: UII Press, tahun 2001.

_____, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosda Karya. 2005.

Robert, L. Mathis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Salemba Empat. 2002.

Saydam, gouzali, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Gunung Agung, Jakarta, 2000.

Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung : Alfabeta. 2005.

Sondang.P.Siagian, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Cetakan Ketujuh, Bumi Aksara, Jakarta, 1999.

Syaiful Bahri Djamarah, *Psikologi Belajar*, Rineka Cipta, Jakarta, 2002.

Winardi, *Azas-Azas Manajemen*, Edisi Ketujuh, Bandung : Alumni. 2003.

www.yai.ac.id/upisimposium/syamsul.doc diakses pada 4 agustus 2009